

Angelika Leitl

**Österreich zwischen Frauenquote und Diskriminierung –
Analyse der Frauenrolle vor dem Hintergrund des
Gleichbehandlungsgesetzes**

eingereicht als

BACHELORARBEIT

an der



Fakultät Wirtschaftswissenschaften

Erstprüfer: Prof. Dr. Ulla Meister

Zweitprüfer: Prof. Dr. Holger Meister

Mittweida, 2011

Bibliographische Beschreibung

Leitl Angelika:

Österreich zwischen Frauenquote und Diskriminierung – Analyse der Frauenrolle vor dem Hintergrund des Gleichbehandlungsgesetzes – 2011. – 62 S.

Mittweida, Hochschule Mittweida (FH), Fakultät Wirtschaftswissenschaften, Bachelorarbeit 2011.

Referat

Ziel dieser Bachelorarbeit ist es, das heutige Bild der Frauen vor allem im Berufsleben und in der Werbung darzustellen und kritisch zu hinterfragen. Zudem war mir ein Anliegen, die geschichtliche Entwicklung kurz zu betrachten und dadurch Rückschlüsse auf die Gegenwart zu ziehen. Den LeserInnen meiner Arbeit soll bewusst gemacht werden, dass die Frau von heute nach wie vor bestimmten Rollenklischees unterworfen ist, was ich in den Bereichen Beruf und Werbung zeigen möchte. Im Rahmen meiner Arbeit möchte ich daher auf die Einführung der Frauenquote eingehen und ExpertInnen zu Wort kommen lassen.

Ein weiterer Schwerpunkt ist nicht zuletzt die sprachliche Sichtbarmachung der Frau vor dem Hintergrund des Gleichbehandlungsgesetzes.

Inhaltsverzeichnis

	Seite
ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....	V
LITERATURVERZEICHNIS.....	VI
1. Einleitung	1
2. Motivation für das Thema	2
3. Zielsetzung und Aufbau der Arbeit	3
4. Geschichte der Frauenbewegung	4
4.1. ... Die Anfänge	5
4.2. Die Zeit der Weltkriege	6
4.3. Aufbruch in eine neue Zeit	7
4.4. Die Situation heute	8
5. Gender	10
5.1. Meilensteine des Gender Mainstreaming	11
5.2. Das Gleichbehandlungsgesetz	14
5.3. Geschlechtergerechtes Formulieren	15
5.3.1. Explizite Verwendung der weiblichen und männlichen Form	16
5.3.2. Schreibweise mit Schrägstrich	17
5.3.3. Schreibweise mit dem großen „I“	17
5.3.4. Schreibweise mit Unterstrich.....	17
5.3.5. Verwendung von geschlechtsneutralen Personenbezeichnungen im Singular und Plural, Funktions- oder Institutsbezeichnungen	17
5.3.6. Umformulierungen	18
5.4. Gender und Diskriminierung	19
6. Rollenklischees	21
6.1. Klischees in der Werbung	21
6.2. Sexistische Werbung	22
6.2.1. Women sell	22
6.2.2. Mädchen als Hausfrauen – Männer als Chefs	25

6.2.3.	Mädchen, die bügeln – Jungen, die reparieren	25
6.2.4.	Frauen behüten, Männer entscheiden	26
6.2.5.	Frauen, Männer und Motorräder	26
6.2.6.	Mädchen werden Prinzessinnen, Jungen Piraten	27
6.2.7.	We dress you!	27
6.2.8.	Carwash	27
6.2.9.	Frauen als Sexobjekt	28
6.3.	Initiativen	29
6.4.	Das Werbegesetz in der Schweiz	30
7.	Frauen im Beruf	31
7.1.	Schulische Qualifikation	34
7.1.1.	Girls Day	35
7.1.2.	Erwerbsbeteiligung und Lebensunterhalt	37
7.2.	Die Einkommensschere	40
7.2.1.	Equal-Pay-Day	41
7.3.	Erwerbstätigkeit in den unterschiedlichen Lebensphasen	42
7.4.	Erwerbstätige Mütter und Väter	43
7.4.1.	Alleinerziehende Mütter	46
7.4.2.	Der Wiedereintritt	47
7.5.	Arbeitslosigkeit	50
7.6.	Unterbeschäftigung	51
7.7.	Arbeitsrechtliche Stellung	52
8.	Anforderungen an die Zukunft	55
9.	Frauenförderung	57
9.1.	Corporate Governance Codices	57
9.2.	Frauenquote	58
9.2.1.	Österreichische Top-Unternehmen	59
9.2.2.	Frauenquoten nach Sektoren	59
9.2.3.	ExpertInnenmeinungen zur Frauenquote	60
10.	Schlusswort	62

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Erwerbstätige Frauen und Männer nach Bildungsniveau	34
Abbildung 2: Differenz der männlichen und weiblichen Erwerbsquoten im EU-Vergleich.....	37
Abbildung 3: Entwicklung der Teilzeitquoten der Frauen und Männer.....	38
Abbildung 4: Erwerbstätige Frauen nach Wirtschaftszweig und Normalarbeitszeit im Zeitvergleich	39
Abbildung 5: Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern 2010	41
Abbildung 6: Erwerbsbeteiligung nach Alter, Beschäftigungsausmaß und Geschlecht	42
Abbildung 7: Entwicklung der weiblichen und männlichen Teilzeitquoten der 25- bis 49-Jährigen mit Kindern bzw. ohne Kinder unter 15 Jahren	44
Abbildung 8: Erwerbstätigenquoten von Vätern und Müttern mit Kindern unter 15 Jahren nach Ausmaß der Erwerbstätigkeit und Alter des jüngsten Kindes.....	45
Abbildung 9: Erwerbstätigenquoten von Frauen mit Kindern unter 15 Jahren nach Ausmaß der Erwerbstätigkeit und Alter des jüngsten Kindes	46
Abbildung 10: Monat der ersten Erwerbstätigkeit nach der Geburt bei zuvor erwerbstätigen Frauen	48
Abbildung 11: Stellung im Beruf vor und nach der Geburt eines Kindes	49
Abbildung 12: Arbeitslosenquote der Frauen im EU-Vergleich	50
Abbildung 13: Arbeitslosenquote nach Bildungsstand	51
Abbildung 14: Erwerbstätige nach Wirtschaftssektoren und Geschlecht im Zeitverlauf	52
Abbildung 15: Erwerbstätige nach Branchen und Geschlecht	53
Abbildung 16: Arbeitsrechtliche Stellung von Frauen und Männern	53
Abbildung 17: Unselbstständig Erwerbstätige nach beruflicher Tätigkeit und Geschlecht	54
Abbildung 18: Entwicklung von Frauen in Verwaltungsräten	58
Abbildung 19: Verteilung in der Geschäftsführung	59
Abbildung 20: Frauenanteile nach Sektoren	59
Abbildung 21: Unternehmen mit Frauen in Geschäftsführung und Aufsichtsrat	60

1. Einleitung

*Als eine Frau lesen lernte, trat die Frauenfrage in
die Welt.*

(Marie von Ebner-Eschenbach)

Im Rahmen meiner Bachelorarbeit beschäftige ich mich mit dem Thema der Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern in Österreich. Obwohl bereits im frühen 18. Jahrhundert – dem Zeitalter der Aufklärung – erste Rufe laut geworden waren, ist unsere Gesellschaft diesem Thema auch heute noch nicht gerecht geworden.

Mit Hilfe des Gleichbehandlungsgesetzes wurde ein deutliches Zeichen gesetzt, um Frauen zu fördern. Mittlerweile gibt es verschiedene Organisationen, die sich zum Ziel gesetzt haben, Frauen zu unterstützen und gegen Diskriminierung einzutreten. Erschreckend ist, dass Rollenklischees auch in der Öffentlichkeit immer noch präsent sind: In der Werbung werden häufig stereotype Geschlechterrollen dargestellt. So ist es nicht verwunderlich, dass diese Rollenbilder von Generation zu Generation weitergegeben werden. Mädchen und Burschen, die ständig mit Werbung konfrontiert sind und diese oft noch nicht kritisch hinterfragen können, wachsen mit diesen Ideen heran und leben nach diesen weiter. Deshalb möchte ich im Rahmen der vorliegenden Arbeit darauf aufmerksam machen, dass dieses scheinbar normale Verhalten zu hinterfragen ist, um ein Zeichen für zukünftige Generationen zu setzen.

Außerdem wurde die Forderung nach einer verpflichtenden Frauenquote in österreichischen Unternehmen im März 2011 durchgesetzt. Trotzdem wird in Statistiken immer wieder deutlich, dass Frauen und Männer eine ganz bestimmte soziale und berufliche Rolle zugeteilt bekommen: Frauen kümmern sich um den Haushalt und die Familie und sind deshalb vor allem in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen tätig, Männer sind voll berufstätig. Schwierig stellt sich vor allem der Wiedereinstieg nach der Geburt eines Kindes dar: Für viele Frauen bedeutet Mutterschaft einen Karriereknick; in Folge werden deshalb Forderungen nach einer Unterstützung für berufstätige Mütter und Väter laut.

2. Motivation für das Thema

*"Mehr Stolz, ihr Frauen! Wie ist es nur möglich,
dass ihr euch nicht aufbäumt gegen die
Verachtung, die euch noch immer trifft. - Auch
heute noch? Ja, auch heute noch."
(Hedwig Dohm)*

Als Frau ist man auch heute noch mit der doppelten Belastung von Beruf und Familie konfrontiert. Obwohl es in den letzten Jahren Fortschritte gegeben hat, ist die Situation der österreichischen Frauen immer noch schwierig. Im Vergleich zu anderen Ländern herrscht bei uns immer noch die typische Rolle der Hausfrau und Mutter vor, und berufstätige Mütter werden oft in der Gesellschaft geringer geschätzt. Meiner Meinung nach ist es wichtig, dass dieses Thema weiterhin präsent ist; deshalb habe ich mich im Rahmen meiner Arbeit in erster Linie auf die Diskriminierung von Frauen in der Werbung bzw. in der Berufswelt konzentriert. Schockierend war für mich vor allem, dass es – trotz eindeutigen Regelungen des Österreichischen Werberats – nach wie vor eine große Anzahl von sexistischer bzw. diskriminierender Werbung gibt. Anhand einiger Beispiele möchte ich zeigen, womit wir, vor allem aber junge Mädchen und Jungen täglich konfrontiert werden und dass es deshalb nicht ungewöhnlich ist, dass diese Geschlechtsmythen immer weiter überliefert werden.

Im zweiten Teil meiner Arbeit konzentriere ich mich auf das Thema „Frau und Arbeitswelt“. Durch die immer noch präsenten Stereotypen schaffen es Frauen nur sehr schwer, Topjobs zu erhalten, obwohl sie dafür genauso qualifiziert sind wie ihre männlichen Mitbewerber. Weiters möchte ich kurz aufzeigen, welche Initiativen geschaffen werden, um Frauen auf ihrem beruflichen Weg zu unterstützen.

3. Zielsetzung und Aufbau der Arbeit

*Aber - ich soll ein echtes, ein wahres Weib sein!
Was ist denn das: ein wahres Weib? Muss ich,
um ein wahres Weib zu sein, bügeln, nähen,
kochen und kleine Kinder waschen?
(Hedwig Dohm)*

Im Rahmen meiner Bachelorarbeit werde ich kurz auf die geschichtliche Entwicklung der Gleichberechtigung eingehen und wichtige Meilensteine aufzeigen. Außerdem werde ich auf vorhandene Rollenklischees – vor allem in der Werbung - aufmerksam machen, dabei werde ich auch auf die Richtlinien des *Österreichischen Werberats* eingehen.

Das Hauptaugenmerk meiner Arbeit liegt auf der Ungleichheit zwischen Männern und Frauen im Berufsleben und auf der Einführung der Frauenquote. Dabei werde ich auf die Meinung einiger Frauen in Führungspositionen eingehen und versuchen, Möglichkeiten aufzuzeigen, wie Frauen im Berufsleben speziell gefördert werden können.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf dem „Sichtbarmachen“ der Frauen auf sprachlicher Ebene. Ich werde Möglichkeiten anführen, wie man gendergerecht formulieren kann und welche Vor- und Nachteile die einzelnen Optionen mit sich bringen.

Zielsetzung der vorliegenden Arbeit liegt auf der Fokussierung noch immer vorhandener Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen; ich möchte einen Teil dazu beitragen, dass die Förderung der Frauen – besonders in der Arbeitswelt – weitergeführt wird sowie vorhandene Rollenklischees abgebaut werden. Es soll nicht länger als normal gelten, dass Frauen für dieselbe Tätigkeit weniger verdienen und es gesellschaftlich nicht zur Kenntnis genommen wird, wenn unsere Kinder in der Werbung mit Rollenklischees konfrontiert werden und dadurch lernen, dass sie sich genau so zu verhalten haben.

4. Geschichte der Frauenbewegung

*„Frauen, wacht auf! Was auch immer die Hürden
sein werden, die man euch entgegenstellt, es liegt
in eurer Macht, sie zu überwinden. Ihr müßt es
nur wollen.“ (Olympe de Gouges)*

Obwohl in den letzten Jahrzehnten bereits großes Umdenken im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern feststellbar ist, gibt es immer noch einigen Aufholbedarf. Die Menschenrechte, die 1848 verabschiedet worden waren, können durch drei wesentliche Elemente charakterisiert werden: *Universalität* bedeutet, dass sie für alle Menschen überall auf der Welt Gültigkeit haben. Der Begriff der *Egalität* ist ebenfalls durch die Menschenrechte gedeckt und spielt für die vorliegende Arbeit eine wichtige Rolle: Alle Menschen, unabhängig von ihrem Geschlecht, sind vor dem Gesetz gleich. Der dritte wesentliche Anspruch, den die Menschenrechte stellen, ist jener der *Unteilbarkeit*; was bedeutet, dass sie in ihrer Gesamtheit verwirklicht sein müssen.¹ Der siebte Artikel der Menschenrechte besagt, dass alle Menschen vor dem Gesetz – ohne Einschränkungen – gleich behandelt werden müssen:

„Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich und haben ohne Unterschied Anspruch auf gleichen Schutz durch das Gesetz. Alle haben Anspruch auf gleichen Schutz gegen jede unterschiedliche Behandlung, welche die vorliegende Erklärung verletzen würde, und gegen jede Aufreizung zu einer derartigen unterschiedlichen Behandlung.“²

Bei kritischer Sichtung dessen wird die Frage aufgeworfen, ob diese Idee von 1848 heute tatsächlich als verwirklicht betrachtet werden kann. Dabei möchte ich gar nicht direkt die Frauenfrage ansprechen, sondern überhaupt die Gleichheit der Menschen unterschiedlicher Religionen, Kulturen, Sprachfamilien, ... Hier wird vor Augen geführt, inwieweit ein Staat als fortschrittlich bezeichnet werden kann, ohne in der Lage zu sein, ein über 150 Jahre altes Gesetz zu verwirklichen.

¹ Vgl. <http://www.footprint.at/index.php?id=3167>; Stand 1.4.2011.

² <http://www.bankkaufmann.com/c-145-Menschenrechte-Artikel-1-30.html>; Stand 11.6.2011.

4.1. Die Anfänge

Im 17. Jahrhundert waren die Frauen in den täglichen Arbeitsablauf integriert, was vor allem damit zusammenhängt, dass der Wohn- und Arbeitsplatz ein und derselbe Ort waren. Im 18. Jahrhundert änderte sich die Rolle der Frau, sie wurde selbstständiger und freier. Die „klassische“ Familie entstand, die Frau sorgte sich um die Kindererziehung und der Mann fügte sich in die Rolle des Ernährers. Zu den Hauptaufgaben der Frauen zählten vor allem Hausarbeit und Erziehung, was bedeutete, dass sie vor allem zu Hause tätig waren und somit nicht erwerbstätig sein konnten. Dadurch, dass die Frau kein eigenes Einkommen hatte, wurde sie in eine wirtschaftliche Abhängigkeit gezwungen. So ist es wenig erstaunlich, dass im „Jahrhundert der Aufklärung“ Forderungen nach Rechtsgleichheit, freier Entfaltung und der Volkssouveränität gestellt wurden.

Diese Ungerechtigkeiten waren schließlich dafür ausschlaggebend, dass Emanzipationsbewegungen entstanden und der Ruf nach Freiheit laut wurde. Die Frauenrechtlerin und Revolutionärin Olympe de Gouges verlangte, dass Frauen dieselben, in den Menschenrechten, formulierten Rechte zugesprochen bekommen wie die Männer. Denn es wurde bald deutlich, dass in den Köpfen der Menschen immer noch präsent war, dass Rechte, die für alle Menschen formuliert worden waren, nur für Männer galten. So forderte de Gouges in ihrem Werk „Déclarations des droits de la Femme et de la Citoyenne“³ die Gleichbehandlung der Frau. Für ihre Forderungen zahlte sie einen hohen Preis: Sie wurde 1793 von ihren ehemaligen Mitstreitern hingerichtet.

³ Erklärung der Rechte der Frau und Bürgerin, angelehnt an die Erklärung der Menschenrechte, die sie auch für die weiblichen Vertreter der Gattung einforderte.

Der Begriff „Feminismus“ wurde 1880 in Frankreich von Hubertine Auclert, der Herausgeberin der Zeitschrift „La Citoyenne“, geprägt. Von diesem Zeitpunkt an verbreitete sich der Begriff in Europa und wurde mit dem Terminus „Frauenbewegung“ gleichgesetzt. Die Anfänge des Feminismus reichen in das 18. und 19. Jahrhundert zurück und gingen mit der Französischen Revolution 1789 in Frankreich einher. So formulierte der Aufklärer Francois Poullain de la Barre in „Über die Gleichheit beider Geschlechter“ aus dem Jahr 1763, dass „der Verstand kein Geschlecht habe“.

Diese Ideen setzten sich auch im Europa des 19. Jahrhunderts durch und leiteten die erste Welle der Frauenbewegung ein. Ziel war die politische Gleichstellung der Frauen, die Forderung nach dem Frauenwahlrecht wurde laut. So wurden 1789 die Erklärung der Menschen- und Bürgerrechte verabschiedet. Frauen wurden jedoch nur eingeschränkte Rechte zugestanden, wogegen Olympe de Gouges⁴ protestierte. Sie erstellte einen Katalog mit Frauenrechten als Protest gegen die Erklärung der Menschen- und Bürgerrechte, die sich nur auf Männer bezogen. Mit der Französischen Revolution ging die Frauenrechtsbewegung allerdings im Terror unter und die gerade erst erworbenen Rechte wurden erneut eingeschränkt.

4.2. Die Zeit der Weltkriege

Im Jahr 1900 waren 41 % aller Berufstätigen Frauen, wobei sie in erster Linie in der Land- und Forstwirtschaft tätig waren. An zweiter Stelle lag der Handel, danach folgte der Öffentliche Dienst; nur ein geringer Anteil, 4 %, war in der Industrie zu finden. Aber bereits zu dieser Zeit gab es eine Selektierung der Arbeit. Der Großteil der Frauen war in folgenden vier Bereichen tätig: Textilindustrie, Warenhandel, Bekleidungsindustrie und Gast- und Schankgewerbe.

Durch Entwicklungen am Arbeitsmarkt und die Technisierung änderten sich die Anforderungen an Frauen. Sie fanden Anstellung in Fabriken und wurden somit selbstständiger und unabhängiger. Dennoch wurde die Fabrikarbeit als sozialer Abstieg angesehen, der Dienst im Haus jedoch als „anständiger“ betrachtet.

Während des Ersten Weltkrieges wurden viele Frauen arbeitslos und hatten die Arbeit der Männer zu übernehmen.

⁴ Vgl. http://www1.uni-ak.ac.at/gender/wp-content/vortraggal_feminismusschiller.pdf; Stand 1.4.2011.

Als der Krieg vorbei war und die Männer zurückkehrten, mussten ihnen die Frauen wieder Platz machen und kehrten an den Herd zurück.

Den Frauen wurden vor allem Tätigkeiten empfohlen, die sich später in der Ehe als nützlich erweisen sollten. Berufe mit Prestige waren für Frauen eher unerreichbar.

Während des Zweiten Weltkrieges versuchte man, die Frauen wieder aus dem Berufsleben zu verdrängen und sie in die Rolle der Hausfrau und Mutter zu zwingen. Nach Kriegsende wurde der Großteil der Arbeit wiederum von Frauen erledigt, da viele Männer im Krieg gefallen waren. Außerdem wurde die Erwerbstätigkeit vom Familienstand der Frauen beeinflusst: Geschiedene bzw. ältere, ledige Frauen mussten selbst für sich sorgen. Verheirateten Frauen war es möglich, zusätzliches Geld zu verdienen.

4.3. Aufbruch in eine neue Zeit

In den 50er Jahren war wieder ein konservatives Frauenbild populär: Die Frau als Mutter und Erzieherin musste sich um mehrere Kinder kümmern und sie „ordentlich“ erziehen. Obwohl die Menschen nach dem Zweiten Weltkrieg mit größeren Sorgen als den Frauenrechten konfrontiert waren, verfasste Simone de Beauvoir 1949 ihr Werk „Das andere Geschlecht“. Sie wies darin unter anderem darauf hin, dass Frauen nur aufgrund ihrer biologischen Veranlagung benachteiligt würden. Die Tatsache, dass Frauen gebären, bildet jedoch nur den Ausgangspunkt für diese Entwicklungen, ausschlaggebend sei vor allem, dass die Menschen diesen körperlichen Unterschieden so viel Bedeutung beimessen. De Beauvoir erklärt in ihrem Werk, dass das Geschlecht durch die Wechselwirkung zwischen Subjekt und Gesellschaft entstehe.⁵

Die „Frauenfrage“ wurde in den 60ern und 70ern erneut populär und die Neue Frauenbewegung beschäftigte sich vor allem mit Themen wie der unbezahlten Arbeit von Hausfrauen und der ökologischen Abhängigkeit der Frau. Bis in die 70er Jahre wurde die Rolle der Hausfrau beibehalten, Karrierefrauen waren selten. In den 80ern und 90ern entstand die Welle des *Third Wave*, es wurde Kritik am „klassischen Feminismus“ geübt und die Opferrolle der Frau massiv angegriffen. Es wurde als zu

⁵ Vgl. DE BEAUVOIR, Simone: Das andere Geschlecht, Reinbek bei Hamburg 2006, S. 89.

einfach erachtet, dass Frauen „nur“ als Opfer der gesellschaftlichen Verhältnisse dargestellt wurden. Vielmehr wurde hinterfragt, wie die bestehende Gesellschaftsordnung von Generation zu Generation in dieser Form weitergegeben werden kann.

Die Deutsche Frauenrechtlerin Clara Zetkin erwirkte 1910, dass jährlich der Weltfrauentag gefeiert werden sollte, welcher im darauf folgenden Jahr zum ersten Mal abgehalten wurde. Im Jahr 1977 erklärten die Vereinten Nationen den 8. März zum Internationalen Frauentag.⁶ Seit diesem Zeitpunkt wird gefordert, dass Frauen und Männer für dieselbe Arbeit gleich entlohnt werden sollen, was bis heute nicht an Aktualität verloren hat. 1945 wurde die *Charta der Vereinten Nationen*, in der die Gleichberechtigung von Frauen und Männern verankert ist, unterzeichnet. Außerdem wurde drei Jahre darauf das Diskriminierungsverbot in die *Allgemeine Erklärung der Menschenrechte* aufgenommen. Darin ist beschrieben, dass Menschen nicht aufgrund von Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, Sprache, Religion bzw. nationaler oder sozialer Herkunft unterschiedlich behandelt werden dürfen.

4.4. Die Situation heute

59 % aller Länder haben die Benachteiligung von Frauen im Vergleich zum Vorjahr reduziert, Österreich schließt beim *Gender Gap Report* von 2010 jedoch nur mäßig ab. 2010 lag Österreich immerhin schon an 37. Stelle und obwohl diese Entwicklung eine Verbesserung zum Vorjahr darstellt, scheint Österreich in Fragen der Frauengleichstellung noch Aufholbedarf zu haben. Laut dem *Global Gender Gap Report* des Welt- und Wirtschaftsforums aus dem Jahr 2009 lag Österreich im Bereich der Gleichstellung von Frau und Mann an 42. Stelle. Im Vergleich zum Jahr 2007 bedeutet das einen Absturz um 13 Plätze! Untersucht wurden die wirtschaftliche Partizipation und Chancengleichheit, das Bildungsniveau, die politische Teilhabe und die Bereiche Gesundheit und Lebenserwartung. Im Rahmen der Studie wurden 128 Staaten untersucht, als klare Sieger können die nordischen Staaten Island, Finnland und Norwegen genannt werden.

⁶ Vgl. <http://www.schnitzler-aachen.de/Sammlungen/DDR/Postkarten/Arbeiterfuehrer/minibilder/14.html>; Stand 1.5.2011.

Österreich liegt vor allem aufgrund der noch immer ungleichen Bezahlung bzw. des großen Unterschiedes bezogen auf den Bildungsstandard zwischen Frauen und Männern so weit hinten. Tatsächlich werden in Österreich immer noch Frauen für dieselbe Arbeit mit weniger Gehalt entlohnt. Außerdem liegt Österreich im Bereich der Bildung nur an 78. Stelle, was vermutlich an der Geschlechterselektion vor allem in technischen Berufen liegt.

Im Bereich Gesundheit hingegen belegte Österreich den ersten Platz, bei der politischen Teilhabe den Platz 23.⁷

Von einigen Seiten wird Kritik an der Machart des *Gender Gap Reports* geübt: Ein Grund dafür ist, dass in diesem Bericht kein Unterschied gemacht wird, ob Frauen den Männern in einigen Punkten gleich- oder bessergestellt sind. So wird zum Beispiel nicht berücksichtigt, ob Frauen in einem Bereich besser abschneiden, es wird dann ebenfalls die Höchstnote 1 vergeben.⁸

⁷ Vgl. <http://diestandard.at/1285200716457/Gender-Gap-Report-Oesterreich-schneidet-bei-Gleichstellung-der-Frauen-maessig-ab>; Stand 15.5.2011.

⁸ Vgl. http://de.wikipedia.org/wiki/Global_Gender_Gap_Report#Kritik; Stand 11.6.2011.

5. Gender

„Da ich nicht denke, dass die Frau von Natur aus dem Manne unterlegen ist, denke ich auch nicht, dass sie ihm von Natur aus überlegen ist.“
(Simone de Beauvoir)

Das Gebiet der Frauenforschung entstand in den 70er des 20. Jahrhunderts in den USA, wo diese Wissenschaft als *Women's Studies* geführt wurde. Am Beginn bezeichnete dieses Studium *die Forschung von Frauen über Frauen im Interesse der Frauen*.⁹ Ziel dieser Studien war es, durch die Forschung gesellschaftliche Veränderungen herbeizuführen, eine Analyse der Geschlechterverhältnisse vorzunehmen und bestimmte historische bzw. gesellschaftliche Herrschaftsformen in Frage zu stellen (zB Patriarchat).

Aus diesem Teilbereich der Wissenschaft entwickelte sich über Jahre hinweg die Geschlechterforschung bzw. Genderforschung. Eine Hauptforschungsfrage dieser Wissenschaft beschäftigt sich damit, wie sehr eine Gesellschaft von der Geschlechterfrage bestimmt und strukturiert wird.

Der Begriff *Gender* bezeichnet die *gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechterrollen von Frauen und Männern bzw. von Mädchen und Jungen, er benennt die kulturellen und sozialen Differenzen zwischen Lebens- und Bewusstseinslagen von Frauen und Männern*.¹⁰

Welche Rolle ein Mensch in unserer Gesellschaft zugeteilt bekommt, hängt größtenteils von seinem Geschlecht ab. So assoziiert man auch heute noch die Begriffe Beruf, Erwerbstätigkeit, Wirtschaft, Politik mit dem männlichen Geschlecht, während Familie, Kinder und Erziehung weibliche Domänen sind. Ausgehend von diesen Rollenzuteilungen ergeben sich Ungleichheiten am Arbeitsmarkt, was die Aufstiegschancen von Frauen im Berufsleben beeinträchtigt.

⁹ <http://www.uni-kl.de/wcms/1077.html>; Stand 1.4.2011.

¹⁰ Ebenda, Stand 1.4.2011.

„Unter Gleichstellung von Frauen und Männern versteht man, dass beide Geschlechter in allen Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens gleichermaßen präsent, berechtigt und beteiligt sind.“¹¹

Gender Mainstreaming versucht deshalb,¹²

- eine geschlechtssensible Perspektive zu integrieren,
- den Fokus auf Frauen und Männer zu richten,
- Chancengleichheit als Querschnittsthema zu integrieren,
- geschlechtsspezifische Wirkungen zu überprüfen und
- Chancengleichheitsziele zu setzen.

5.1. Meilensteine des Gender Mainstreaming

Der Begriff „Gender Mainstreaming“ wurde auf der 3. Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen 1985 geprägt. Forderungen nach der verstärkten Integration der Frau wurden laut und die Autonomie der Frauen sollte gesteigert werden.

1994 setzte der Europarat den Lenkungsausschuss für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ein. Dieser Ausschuss soll für die Förderung der Gleichstellung eintreten. Im selben Jahr erklärte der Europäische Rat außerdem, dass die Chancengleichheit zwischen den beiden Geschlechtern vorrangig behandelt werden müsse. 1995, auf der 4. Weltfrauenkonferenz, wurde Gender Mainstreaming schließlich als Strategie der internationalen Gleichstellungspolitik verankert. Ein Jahr später verpflichtet sich auch die Europäische Kommission zu dieser Strategie. Alle politischen Maßnahmen sind ab nun im Vorfeld darauf zu überprüfen, wie sie sich auf die Lebenssituationen von Frauen und Männern auswirken, damit jeder seinen Beitrag leisten kann. Seit dem Jahr 1996 erstellt die Europäische Kommission jährlich einen Bericht über die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Europäischen Union.

¹¹ www.goed.at/files/877/Artikel_Gleichbehandlung_versus_Gender-Mainstreaming.pdf; Stand 11.6.2011.

¹² Vgl. Pimminger, I.: Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung, Wien 2001, S. 15.

Im vierten Aktionsprogramm für Chancengleichheit von Männern und Frauen werden folgende Forderungen gestellt:

- Chancengleichheit in Politik und Aktionen
- Mobilisierung der Verantwortlichen aus dem wirtschaftlichen und sozialen Leben
- Förderung der Chancengleichheit im Hinblick auf allgemeine und berufliche Bildung
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Partizipation von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen

Das Europäische Parlament beschloss 1997, dass weiterhin sowohl Gender Mainstreaming als auch spezielle Fördermaßnahmen weiterhin verfolgt werden sollen. Erst ein Jahr später wurde eine offizielle Definition des Begriffs „Gender Mainstreaming“ vom Europarat formuliert. Ziel ist es, in alle Entscheidungsprozesse die Perspektive des Geschlechtsverhältnisses mit einzubeziehen.¹³

Das Thema „Frauen in der Wissenschaft“ wurde unter anderem in das fünfte Rahmenprogramm im Bereich Forschung, technische Entwicklung und Demonstration aufgenommen und ist 1998 angelaufen. Während des Projekts wurden Studien durchgeführt, um herauszufinden, ob geschlechtsspezifische Belange angemessen diskutiert wurden. Ein Jahr später trat der *Amsterdamer Vertrag* in Kraft. Darin wird bekräftigt, dass die EU-Mitgliedsstaaten zu Gender Mainstreaming verpflichtet sind.¹⁴

¹³ Vgl. <http://www.gender-mainstreaming.net/RedaktionBMFSFJ/RedaktionGM/Pdf-Anlagen/niedersachsen-informationen-impulse,property=pdf,bereich=gm,rwb=true.pdf>; Stand 1.4.2011.

¹⁴ Vgl. <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/de/treaties/dat/11997D/htm/11997D.html>; Stand 4.5.2011.

Die EU legt seit dem Jahr 1998 jährlich die Richtlinien für Gender Mainstreaming fest, diese werden von folgenden Grundannahmen ausgehend formuliert:

- Verbesserung der Beschäftigungschancen
- Entwicklung des Unternehmergeistes
- Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer ArbeitnehmerInnen
- Stärkung der Maßnahmen hinsichtlich der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Im fünften Aktionsprogramm für die Chancengleichheit der Männer und Frauen wurde verankert, dass vor allem die Rahmenstrategie der Gleichstellung von Frauen und Männern gefördert werden muss. Dabei geht es um das Etablieren von Werten und Verhaltensweisen, die für die Gleichstellung unabdingbar sind, wodurch geschlechtsbedingte Diskriminierung eingeschränkt werden soll.

Der Bericht der Europäischen Union über die Gleichstellung von Frauen und Männern aus dem Jahr 2005 zeigte jedoch ein ernüchterndes Ergebnis. Obwohl die geschlechtsspezifischen Unterschiede innerhalb der EU zurückgegangen sind, ist das geschlechtsspezifische Lohngefälle beinahe gleich geblieben.¹⁵

Im Jahr 2006 legte man den Schwerpunkt auf eine vermehrte Unterstützung für Frauen, weil sie durch familiäre und berufliche Belastung doppelt gefordert sind. Außerdem wurden folgende Hauptinhalte formuliert:

- gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für beide Geschlechter
- bessere Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben
- gleichberechtigte Partizipation von Frauen und Männer an Entscheidungsprozessen
- Eindämmung der geschlechtsbezogenen Gewalt
- Kampf gegen vorherrschende Rollenbilder
- Förderung der Gleichstellung auch außerhalb der EU

¹⁵ Vgl. http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/8/6/7/CH0550/CMS1186565440295/gender_mainstreaming_script.pdf; Stand 1.6.2011.

Seit dem Jahr 2007 hat das Europäische Institut für Gesellschaftsfragen seine Arbeit aufgenommen. Hauptaufgabe desselben ist die Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

5.2. Das Gleichbehandlungsgesetz

Ziel des Gleichbehandlungsgesetzes ist es, Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, Religion, Weltanschauung, ethnischer Herkunft, Behinderung, Alter oder sexueller Identität zu verhindern. Mithilfe der gesetzlichen Bestimmungen soll ein Rahmen geschaffen werden, um Rechtsansprüche gegen Arbeitgeber und Private gewährleisten zu können, wenn diese gegen die gesetzlichen Diskriminierungsverbote verstoßen.¹⁶

Das Bundesgleichbehandlungsgesetz, das es in Österreich seit 1993 gibt und welches die Gleichstellung der Frau in der Bundesverwaltung zum Ziel hat, fordert, dass

- Frauen mit gleicher Qualifikation in unterrepräsentierten Bereichen bevorzugt werden.
- Familien- und Berufsleben besser vereinbart werden können.
- die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt werden.
- Gleichstellungspläne für die moderne Personalplanung unabdingbar sind.
- bei Stellenabbau der Frauenanteil unverändert bleiben muss.
- alle Gesetze und Rechtsvorschriften sprachlich diese Gleichstellung berücksichtigen müssen.
- alle Ministerien der Bundesregierung ihre MitarbeiterInnen im Bereich des Gender Mainstreaming schulen müssen.

¹⁶ Vgl. http://de.wikipedia.org/wiki/Allgemeines_Gleichbehandlungsgesetz; Stand 1.4.2011.

Seit 2010 gibt es zahlreiche Erneuerungen, dieses Gesetz betreffend:¹⁷

- Die Erhöhung der Frauenquote von 40 auf 45 Prozent

Um Frauen besonders zu fördern, wurde 1993 eine Quote von 40 Prozent festgelegt. Da diese Quote aber in der Realität bereits erfolgreich umgesetzt wurde, wurde sie angepasst.

- Verlängerung der Antragsfrist bei sexueller Belästigung auf drei Jahre

Da solche Übergriffe erst einmal verarbeitet werden müssen, wurde die Einreichfrist als zu gering bemessen und auf drei Jahre erhöht.

- Diskriminierung wegen Schwangerschaft und Mutterschaft nunmehr ex lege als Diskriminierung

5.3. Geschlechtergerechtes Formulieren

Bereits 1987 wurde in Österreich von LinguistInnen empfohlen, die Gleichbehandlung von Frauen und Männern auch mit Hilfe der Sprache auszudrücken. Frauen und Mädchen sollen mit Hilfe der Sprache sichtbar gemacht werden, nicht nur in männlichen Formulierungen „mitgemeint“ werden. Sprache stellt ein Mittel dar, um Veränderungen herbeizuführen und in unserer Gesellschaft verankerte Normen zu beeinflussen. Sprache stellt außerdem einen Spiegel der Realität dar und verstärkt durch einen bewussten Umgang ein positives Geschlechterbild.¹⁸

In Gesetzestexten wird vor allem die „Generalklausel“ angewendet: Das heißt, dass vorab geklärt wird, dass die nachstehend verwendete – oft männliche Form – für beide Geschlechter gilt.

Die Anforderungen an unsere Zeit bestehen jedoch darin, dass Frauen auch sprachlich sichtbar gemacht werden sollen.¹⁹

¹⁷ Vgl. <http://www.frauen.bka.gv.at/site/5570/default.aspx>; Stand 1.4.2011.

¹⁸ Vgl. http://www.uni-graz.at/uedo1www_files_geschlechtergerechtes_formulieren-4.pdf; Stand 11.6.2011.

¹⁹ Vgl. http://www.bmwf.gv.at/fileadmin/user_upload/ausschreibungen/Geschlechtergerechtes_Formulieren.pdf; Stand. 1.4.2011.

5.3.1. Explizite Verwendung der weiblichen und männlichen Form

Beide Geschlechter sollen gleichwertig genannt werden, wobei der Reihung keine große Bedeutung zukommt.²⁰

Schüler suchten ihre Meister auf Schibrettern.	Schülerinnen und Schüler suchten ihre Meister und Meisterinnen auf Schibrettern.
Melanie möchte Programmierer werden.	Melanie möchte Programmiererin werden.
Frau Cyber, ehemaliger Lehrer, arbeitet als freier Journalist in Wien.	Frau Cyber, ehemalige Lehrerin, arbeitet als freie Journalistin in Wien.
Frauen finden sich immer häufiger in wichtigen Schulfunktionen (Direktor, Schulsprecher, Abteilungsvorstand).	Frauen finden sich immer häufiger in wichtigen Schulfunktionen (Direktorin, Schulsprecherin, Abteilungsvorständin).
Zum Thema „Mädchen in technischen Berufen“ wurden drei Frauen als Referenten geladen.	Zum Thema „Mädchen in technischen Berufen“ wurden drei Frauen als Referentinnen geladen.

Außerdem soll darauf geachtet werden, dass Frauen und Männer gleichwertig und symmetrisch benannt werden sollen.

Unsere Mädchen und Herren haben sich im Riesentorlauf wieder selbst übertroffen.	<p>Unsere Frauen und Männer haben sich im Riesentorlauf wieder selbst übertroffen.</p> <p>Unsere Damen und Herren haben sich im Riesentorlauf wieder selbst übertroffen.</p> <p>Unsere Mädchen und Jungen haben sich im Riesentorlauf wieder selbst übertroffen.</p>
--	--

²⁰ Vgl.

http://www.bmvit.gv.at/service/publikationen/innovation/humanpotenzial/downloads/leitfaden_sprachliche_gleichstellung.pdf; Stand 11.6.2011.

5.3.2. Schreibweise mit Schrägstrich

Mit Hilfe des Schrägstrichs können sowohl ganze Wörter und die dazugehörigen Artikel innerhalb eines Wortes verwendet werden. Diese Variante macht Texte oft schwer lesbar.²¹

- Personalkosten sind für jede/n unselbstständig beschäftigte/n Dienstnehmerin/Dienstnehmer der angestellten Institution auszufüllen.
- Die Kolleg/inn/en
- Der/die Antragsteller/innen

5.3.3. Schreibweise mit dem großen „I“

Wegen der besseren Lesbarkeit wird oft die verkürzte Form mit dem großen „I“ verwendet:

- AntragsstellerInnen
- ForscherInnen
- MitarbeiterInnen

5.3.4. Schreibweise mit Unterstrich

Eine noch relativ unbekannte Schreibvariante ist die Schreibweise mit Unterstrich. Mit Hilfe dieser Variante soll auf die Unsichtbarkeit mancher Mitglieder der Gesellschaft aufmerksam gemacht werden.²²

- Lehrer_innen
- Schüler_innenvertretung
- Arbeitgeber_innen

²¹ Vgl.

http://www.bmvit.gv.at/service/publikationen/innovation/humanpotenzial/downloads/leitfaden_sprachliche_gleichstellung.pdf; Stand 11.6.2011.

²² Vgl. <http://diestandard.at/1224776349439/GenderSprache-Raum-fuer->; Stand 7.7.2011.

- Verwendung von geschlechtsneutralen Personenbezeichnungen im Singular und Plural, Funktions- oder Institutsbezeichnungen

Mit dieser Methode wird keine Auskunft über das Geschlecht der Personen gegeben. Ist es jedoch wichtig, dass Frauen besonders hervorgehoben werden, sollten passende Formulierungen verwendet werden.²³

- das Team
- die Vorsitzenden
- die Leitung
- die Programmverantwortlichen

5.3.5. Umformulierungen

Bei dieser Option versucht man, anstelle der Person geschlechtsneutrale Formulierungen zu finden.²⁴

Personalkosten sind für jede/n unselbstständig beschäftigte/n Dienstnehmerin/Dienstnehmer des Antragstellers auszufüllen. Die Funktion der/des Dienstnehmerin/Dienstnehmers ist anzugeben.	Personalkosten sind für jede unselbstständig beschäftigte Person der antragstellenden Organisation auszufüllen. Die Funktion der DienstnehmerInnen ist anzugeben.
Der/Die Antragsteller/in hat das Formular vollständig auszufüllen.	Wir bitten, das Formular vollständig auszufüllen!

²³ Vgl. <http://www.frauen.bka.gv.at/site/5570/default.aspx>; Stand 1.4.2011.

²⁴ Vgl. http://www.bmvit.gv.at/service/publikationen/innovation/humanpotenzial/downloads/leitfaden_sprachliche_gleichstellung.pdf; Stand 11.6.2011.

5.4. Gender und Diskriminierung

*"Eine Benachteiligung oder Schlechterstellung einer bestimmten Person oder Gruppe aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung oder einer Behinderung."*²⁵

Gender soll dabei helfen, dass die vorhandenen Geschlechterrollen nicht zu Nachteilen führen. Grundsätzlich kann man zwischen zwei Arten der Diskriminierung unterscheiden: direkte bzw. unmittelbare und indirekte bzw. mittelbare Diskriminierung.

Direkte Diskriminierung bedeutet, dass eine Frau oder ein Mann absichtlich bzw. vorsätzlich benachteiligt wird. Von indirekter Diskriminierung ist die Rede, wenn eine scheinbar neutral wirkende Handlung ein Geschlecht benachteiligt.²⁶

Folgende Beispiele werden entnommen aus

<http://www.gendermainstreaming.at/gender-und-diskriminierung/>:

direkte Diskriminierung	Ein Tarifvertrag legt für Männer und Frauen, welche dieselbe Arbeit verrichten, unterschiedlich hohe Löhne bzw. Gehälter fest.
	Eine Firma teilt Männern in regelmäßigen Abständen andere, genau genommen höher qualifizierte Aufgaben zu, weil die Meinung vorherrscht, dass Männer diese Aufgaben besser bewältigen können als Frauen. Hierbei spricht man von der sogenannten Stereotypisierung.

²⁵ <http://www.wien.gv.at/verwaltung/antidiskriminierung/formen.html>; Stand 11.5.2011.

²⁶ Vgl. <http://www.gendermainstreaming.at/gender-und-diskriminierung/>; Stand 1.4.2011.

Mittelbare (indirekte Diskriminierung) liegt vor, wenn eine Person aufgrund der in der Definition genannten Merkmale gegenüber einer anderen Person schlechter gestellt wird.²⁷

indirekte Diskriminierung	Ein Betrieb, eine Firma oder Unternehmen schreibt männlichen und weiblichen Mitarbeitern vor, sich angemessen zu kleiden. Demnach müssen Männer in Anzug und Frauen in einem Kostüm mit Rock zur Arbeit erscheinen. Dies lässt darauf schließen, dass die neutrale Regelung also tradierte Rollenverhältnisse fokussiert. Ohne explizite Rechtfertigung bzw. Begründung wäre diese Regelung mittelbar diskriminierend – in diesem Fall sogar für beide Geschlechter.
	Eine Regelung stützt sich darauf, dass Teilzeitbeschäftigte bestimmte firmenbezogene Vergünstigungen nicht in Anspruch nehmen dürfen. Aufgrund der Tatsache, dass Teilzeitbeschäftigte mehrheitlich Frauen sind, kann hier von einer geschlechterbezogenen Diskriminierung ausgegangen werden.

²⁷ Vgl. <http://www.wien.gv.at/verwaltung/antidiskriminierung/formen.html#def>; Stand 1.6.2011.

6. Rollenklischees

*„Von Frauenbewegung kann man heute nicht mehr reden. Heute ist Feminismus in den Köpfen der Frauen selbstverständlich verankert.“
(Alice Schwarzer)*

Selbst im 21. Jahrhundert werden die Aussagen „typisch Frau“ bzw. „typisch Mann“ oft achtlos ausgesprochen und sorgen dafür, dass vorhandene Stereotype weiter bestehen können. Diese Zuteilung von Rollen führt weiters dazu, dass Vorurteile bestehen und Rollenklischees aufrecht bleiben. Die Sozialisierung von Frauen und Männern entwickelt sich innerhalb des gesamten Lebens und beschreibt die Entwicklungen, durch die sich ein Mensch geschlechtsspezifische Merkmale aneignet.²⁸ Das bedeutet, dass sich die Anforderungen an Mann und Frau ständig ändern und alte Modelle modifiziert werden.

6.1. Klischees in der Werbung

Der Werbebereich ist heutzutage überall präsent, der Mensch kann sich davon nicht losreißen und wird überall damit konfrontiert. Durch die Werbeüberflutung nehmen wir den Großteil jedoch nur mehr unbewusst wahr, trotzdem wirkt sich diese auf das gesellschaftliche Leben aus. Die grundsätzliche Intention von Werbung liegt darin, Produkte an den Mann bzw. an die Frau zu bringen. Da die Konkurrenz in den letzten Jahrzehnten zunehmend größer geworden ist, wird immer mehr versucht, durch Werbung Gefühle zu wecken bzw. einen bestimmten Lebensstil erstrebenswert zu machen. Gerade deshalb, weil Werbung ungeahnte Auswirkungen hat, sollte auch auf die Inhalte und deren Präsentation geachtet werden. Leider werden auch heute noch Klischees verwendet, um Bedürfnisse nach bestimmten Produkten beim potentiellen Kunden zu wecken.

Da ich mich im Rahmen dieser Bachelorarbeit vor allem auf die Frauendiskriminierung konzentriert habe, möchte ich im Folgenden das gegenwärtige Bild der Frau in der Werbung kennzeichnen.²⁹

²⁸ Vgl. GIDDENS Anthony, Soziologie, Cambridge 1997, S. 638.

²⁹ Vgl. <http://www.sjoe.at/content/frauen/themen/sexism/article/637.html>; Stand 1.4.2011.

6.2. Sexistische Werbung

Im Kontext sexistischer Werbung bedarf es vorab einer Klärung, was überhaupt als diese Art von Werbung bezeichnet wird. Werbung ist dann sexistisch, wenn Frauen bzw. Männer auf bestimmte Rollen und Eigenschaften reduziert werden oder bestimmte Rollenbilder forciert werden. Ein weiterer Aspekt sexueller Werbung ist, dass Frauen wie Produkte jederzeit zum – sexuellen – „Gebrauch“ verfügbar gemacht werden bzw. als Blickfang für potentielle Kunden missbraucht werden. In vielen Fällen werden auch – kaum realisierbare – Schönheitsideale propagiert bzw. Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen aufrechterhalten: In zahlreichen Werbungen wird die Frau unterwürfig dargestellt und zur Folgsamkeit aufgefordert.

Die Auswirkungen dieser Art von Werbung werden von vielen noch immer nicht erkannt: Dadurch werden überholte Geschlechterrollen aufrechterhalten und der Kampf für die Gleichberechtigung immens erschwert. Außerdem werden sowohl für Männer als auch für Frauen nur sehr schwer erreichbare Ideale propagiert.³⁰

6.2.1. Women sell

Nach dem Motto „Sex sells“ wird die Frau auch heute noch als Sexobjekt zum Vertreiben von Produkten herangezogen. Durch die sexuelle Revolution in den 70er Jahren des 20. Jahrhunderts ist der Umgang mit diesem – bis dahin relativ privaten Thema – öffentlich geworden. Auch die Werbewirtschaft ist auf diesen Zug aufgesprungen, als sie erkannt hat, dass damit Profit zu machen ist. In Werbungen, egal, ob es sich dabei um Fernseh-, Radiowerbung oder Werbung durch Printmedien handelt, wird mit sexuellen Konnotationen gespielt. In den meisten Werbungen werden Frauen, nicht aber Männer auf ihre Sexualität reduziert und es ist der Körper, der im Vordergrund steht. Durch moderne Computertechnologien ist es einfach, perfekte Silhouetten auf ein Cover zu zaubern und somit ein unrealistisches Frauenbild zu zeichnen. Laut Statistiken entsprechen nur etwas 5 % der weiblichen Bevölkerung dem Frauenideal, das durch die Werbung forciert wird.

³⁰ Vgl. http://www.terre-des-femmes.ch/thema-sexismus/sexistische-werbung/fakten#Wie_erkennen_sexistische_Werbung; Stand 11.6.2011.

Auch dabei wird mit Klischees gespielt: Auf der einen Seite sehen wir dominante, verführerische Frauen, die genau wissen, was sie wollen, auf der anderen Seite lächelt von einer Plakatwand ein schüchternes, naives Mädchen, das noch nicht so recht weiß, was es will und das erobert bzw. beschützt werden möchte.

Eine weitere Möglichkeit, wie Frauen in der Werbung eingesetzt werden, liegt darin, dass sie selbst zum Produkt werden. Bestimmte Verpackungen ähneln den Umrissen eines weiblichen Körpers und deuten somit implizit an, dass man durch den Erwerb des Produktes auch die Frau „in der Hand hat“. Eine weitere Möglichkeit ist es, Adjektive, die auf eine Frau passen, direkt auf ein Produkt zu übertragen: jung, weich, unverbraucht, ...

Einige diskriminierende Werbungen sind ausschlaggebend dafür, dass das EU-Parlament nun Rollenklischees aus der Werbung verbannen möchte. *"Geschlechtsspezifische Klischees in der Werbung stecken Frauen, Männer, Mädchen und Jungen in eine Zwangsjacke, beschränken Individuen auf vorgegebene künstliche Geschlechterrollen, die oftmals herabwürdigend, beschämend und erniedrigend für beide Geschlechter sind"*, erklärt die schwedische EU-Abgeordnete Eva-Britt Svensson.³¹ Sie fordert deshalb rechtliche Rahmenbedingungen für Reklamesendungen. Diese Initiative wurde von 504 Abgeordneten unterstützt (110 Gegenstimmen, 22 Enthaltungen).

Bereits in den 70er-Jahren begann man sich – im Zuge der neuen Frauenbewegung – mit dem Thema Frauen und Werbung zu beschäftigen. Wie aber werden Frauen in dieser Branche dargestellt?³²

- Die Frau wird in der Werbung oft auf Ihren Körper reduziert.
- Frauen sorgen sich um den Haushalt, die Familie und verwöhnen den Mann.
- Die Schwächen der Frauen werden übertrieben dargestellt (tratschsüchtig, unbeholfen)
- Frauen müssen sich für Männer schön machen!
- Emanzipation ist käuflich.

³¹ <http://www.spiegel.de/politik/ausland/0,1518,576106,00.html>; Stand 15.5.2011.

³² Vgl. http://www.mediamanual.at/mediamanual/themen/pdf/werbung/42_Marschik.pdf; Stand 1.4.2011.

- Die Darstellung der Frau aus der Perspektive von Männerwitzen ist diskriminierend.

Der Österreichische Werberat hat festgelegt, dass Werbung Männer und Frauen nicht aufgrund des Geschlechts diskriminieren darf. Geschlechterdiskriminierende Werbung (sexistische Werbung) liegt vor, wenn:³³

- Frauen oder Männer auf abwertende Weise dargestellt werden.
- die Gleichwertigkeit der Geschlechter in Frage gestellt wird.
- Unterwerfung oder Ausbeutung dargestellt oder diesem Toleranz entgegengebracht wird.
- eine Person als Blickfang fungiert. Es dürfen keine bildlichen Darstellungen von nackten weiblichen oder männlichen Körpern ohne direkten inhaltlichen Zusammenhang zum beworbenen Produkt verwendet werden.
- eine entwürdigende Darstellung von Sexualität dargestellt oder die Person auf ihre Sexualität reduziert wird.
- Personen abgewertet werden, die nicht den vorherrschenden Vorstellungen über Zugehörigkeit zu einem Geschlecht entsprechen (z.B. intersexuelle, transgender Menschen).

Dabei wird jedoch vergessen, dass gerade die Werbung einen wesentlichen Einfluss auf die Gesellschaft hat: „Medien stellen Männer und Frauen nicht bloß dar, sondern sie produzieren auch Vorstellungen darüber, wie Männer und Frauen ‚sind‘. Sie liefern Bilder von ‚richtigen‘ Männern und ‚attraktiven‘ Frauen (...) Auf unterschiedliche Weise arbeiten die Medien daran mit, die Beziehungen der Geschlechter untereinander und zueinander ins Bild zu setzen, zu reglementieren, zu verändern, zu stabilisieren oder zu idealisieren“.³⁴

³³ Vgl. http://www.werberat.or.at/show_4274.aspx; Stand 11.6.2011.

³⁴ Vgl. Foerster, Edgar J.: Männlichkeit und Macht in der Werbung. In: MEDIENIMPULSE 12/1995, 18–24, 18.

6.2.2. Mädchen als Hausfrauen – Männer als Chefs

Eine aktuelle Werbekampagne der Supermarktkette Spar zeigt zwei kleine Mädchen, die kochen und meinen: „Wenn ich einmal groß bin, will ich Kinder haben und arbeiten.“ Ein kleiner Junge hingegen sagt: „Wenn ich einmal groß bin, will ich der Chef sein“. Diese Klischees findet man – leider – immer noch zur Genüge in der Realität. Außerdem geht aus diesem Beispiel deutlich hervor, dass das Familienleben immer noch in Frauenhand ist und deshalb Teilzeitarbeit eine gute Alternative darstellt.³⁵



6.2.3. Mädchen, die bügeln – Jungen, die reparieren

In einem Prospekt eines Möbelhauses von 2009 wird ebenfalls mit diesen Rollenklischees – wortwörtlich – gespielt. Die Kampagne, die das Weihnachtsgeschäft ankurbeln sollte, zeigt zwei Kinder – ein Mädchen und einen Jungen. Das kleine Mädchen spielt klassischerweise Hausfrau und macht die Wäsche: Dazu hat es ein Bügelbrett und kleine Kleiderbügel! Der Junge hingegen ist ein kleiner Handwerker: Er hat seinen kleinen Traktor und eine Kettensäge – alles, was er für später auch brauchen kann!³⁶



³⁵ Vgl. http://diestandard.at/1220459300870/Zitrone-Wenn-ich-mal-gross-bin?sap=2&_pid=10826961; Stand 1.5.2011.

³⁶ Vgl. <http://diestandard.at/1259280671496/Zitrone-Stereotypen-spielen>; Stand 1.5.2011.

6.2.4. Frauen behüten, Männer entscheiden

Ein weiteres Beispiel für Werbung, in der Geschlechtermythen aufrechterhalten werden, ist die Kampagne der Tiroler Landesregierung von 2009. Im Rahmen der Werbekampagne www.meine-gemeinde.at wird wieder einmal die Vorstellung deutlich, dass Frauen behüten und Männer entscheiden.³⁷



6.2.5. Frauen, Männer und Motorräder



„Vorausgesetzt, sie haben nichts an!“ Unter diesem Motto entstand ein Foto-Kalender 2010. Aussagen wie diese haben jedoch auf der Homepage des Motorrad-Magazins nicht nur positive Rückmeldungen erhalten.

So meint ein verärrter User: „Mit diesem Artikel ist wohl der Höhepunkt der Geschmacklosigkeit erreicht: Ich denke, es gibt kaum noch eine Steigerung in der Diskriminierung von Frauen und in der Zurschaustellung von Sexismus, werden hier doch wieder alte Klischees bedient und Frauen zum Sexobjekt erniedrigt.“³⁸

³⁷ Vgl. <http://diestandard.at/1259281779358/Zitrone-Entscheidungsstraeger-sind-->; Stand 1.5.2011.

³⁸ Vgl. <http://diestandard.at/1259281515032/Zitrone-Vorausgesetzt-sie-haben-nichts-an>; Stand 1.5.2011.

6.2.6. Mädchen werden Prinzessinnen, Jungen Piraten

Der *Pons-Verlag* wirbt in seiner Kampagne von 2009 mit dem Klischee, dass Mathematik und Naturwissenschaft für Mädchen anders aufbereitet werden muss.

So gibt es für Mädchen und Jungen unterschiedlich aufbereitete Textaufgaben und Diktate. So erklärt Pons: "Themen wie Freundschaften, Pferde, Meerjungfrauen wecken das Interesse von Mädchen." Für die Jungs ersetze man die obigen Substantive durch "Sport, Dinosaurier und Piraten".



6.2.7. We dress you!³⁹



Unter diesem Motto wirbt eine österreichische Sportfirma für Skimode und schaffte es gleichzeitig in die Rubrik „Werbeamor“ der Zeitung „Kurier“.

6.2.8. Carwash⁴⁰



Auch unsere deutschen Nachbarn stehen uns im Bereich der sexistischen Werbung um nichts nach. Ein Radiosender wirbt mit leicht bekleideten Frauen, welche die RadiohörerInnen „einseifen“ sollen.

³⁹ Vgl. http://diestandard.at/1301874320660/Zitronen-Wollen-Sie-wirklich-alles-sehen?sap=2&_slideNumber=3&_seite=; Stand 1.5.2011.

⁴⁰ Vgl. ebenda, Stand 1.5.2011.

6.2.9. Frauen als Sexobjekt

Dieses eindeutig sexistische Werbeplakat soll für ein Hotel werben, das rund um die Uhr geöffnet hat. Dazu bietet es auch noch „sexy Preise“. Viele KonsumentInnen beanstandeten diese Werbung aufgrund sexistischer Inhalte.⁴¹



Ein weiteres Beispiel der Darstellung der Frau als Sexobjekt ist die Werbung eines Hängerverleihers. Leicht bekleidete Frauen fordern potentielle Kunden auf sie zu mieten. Dieses Plakat erinnert wohl mehr an eine Bordell-Werbung als an einen Hängerprofil!



⁴¹ Vgl. <http://www.spiegel.de/wirtschaft/service/0,1518,659624,00.html>; Stand 1.5.2011.

6.3. Initiativen

Im Jahr 2002 wurde in Wien eine Tagung zum Thema „Sex sells – Gratwanderung zwischen Erfolg, Provokation und Pleite“ abgehalten. Dabei wurde wiederum darauf hingewiesen, dass die Werbung zunehmend von sexuellen Konnotationen und Anspielungen geprägt wird. Als Beispiel für ästhetische Werbung wurde auf die Firma Palmers aufmerksam gemacht, immerhin wurde die Homepage in der Zeitschrift „e-media“ an zweiter Stelle nach dem Erotik-Konzern Beate Uhse in der Rubrik Internet-Sex vorgestellt. Der große Erfolg dieses Unternehmens, der sicherlich auch auf die Werbung zurückzuführen ist, lässt sich auch direkt in Zahlen wiedergeben: 24 Millionen Zugriffe gibt es monatlich auf diese Homepage.⁴²



Außerdem ist es auf der Homepage möglich, alle ästhetischen Plakate aufzurufen bzw. diese bei Interesse auch online zu bestellen.

Da es offiziell keine frauenfeindliche Werbung in der österreichischen Werbelandschaft gibt, ist ein Gesetz, dass diese verbietet, immer noch nicht vorhanden. Vorreiter in diesen Angelegenheiten sind hierbei die Schweiz und Schweden, was im Folgenden noch zur Sprache kommen wird. In Österreich vertraut man auf die Selbstkontrolle des Werberates, aber wie man anhand der oben genannten ausgewählten Beispiele erkennen kann (man findet dazu alleine im Internet noch eine ganze Reihe), wird die Ware Frau auch in Zukunft noch verwendet werden, um Produkte anzupreisen.

⁴² Vgl. <http://www.sjoe.at/content/frauen/themen/sexism/article/637.html>; Stand 11.6.2011.

6.4. Das Werbegesetz in der Schweiz

Zu Beginn muss erwähnt werden, dass es in keinem europäischen Land ein Gesetz speziell gegen sexistische Werbung gibt, so auch nicht in der Schweiz; das Europa-Parlament hat 2008 jedoch verbindliche Regelungen für TV-Spots formuliert. Diskriminierende oder entwürdigende Werbebotschaften, die auf Geschlechterklischees basieren oder Gewalt verherrlichen, sollen also künftig verboten werden.⁴³

In Artikel 8, Absatz 2 der Schweizer Bundesverfassung wird die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verboten. Außerdem wird festgelegt, dass der Staat dafür Sorge zu tragen hat, dass auf die Gleichbehandlung auch in der Werbebranche Acht gegeben wird. Da jedoch die Zeitungs-, Zeitschriften-, bzw. Plakatwerbung wie auch die Radio- und Fernsehwerbung von speziellen Gesetzen geregelt werden und es in diesen kein explizites Verbot geschlechterdiskriminierender Werbung gibt, ist es schwierig, diese Ideen durchzusetzen. Staatliche Regelungen gelten nämlich nur auf öffentlichem Raum (zB Plakataushang).⁴⁴

Nicht zuletzt lehnt der Schweizer Nationalrat ein Gesetz, das „übersexualisierte und geschlechterdiskriminierende“ Werbung verbiete, ab, da in der öffentlichen Werbung ohnehin schon ein Pornografieverbot herrsche und es deshalb Einschränkungen gäbe; ein zu striktes Gesetz wäre außerdem nur schwer durchsetzbar.

⁴³ Vgl. http://www.terre-des-femmes.ch/thema-sexismus/sexistische-werbung/fakten#Wie_erkennen_sexistische_Werbung; Stand 1.6.2011.

⁴⁴ Vgl. ebenda, Stand 1.6.2011.

7. Frauen im Beruf

„Es liegt im Wesen unserer Spezies, dass wir in zwei Hauptformen existieren, als zwei Geschlechter, die in der Andersartigkeit ihres Gegenübers schwelgen können. Aber es gilt immer daran zu denken, wie schrecklich unser Leben fehlschlagen kann, wenn wir in Jungen und Mädchen nicht wertvolle Unterschiede, sondern unterschiedliche Werte sehen.“ (David Brainbridge)

Aus Statistiken wird immer wieder ersichtlich, dass Frauen in Toppositionen weit weniger zu finden sind als Männer.

Auch heute herrscht in den Köpfen noch immer das Bild vor, dass Männer als Ernährer zu fungieren haben und somit nur wenig Zeit der Familie widmen können. Frauen hingegen werden oftmals als „Rabenmütter“ bezeichnet, wenn sie sich rasch für einen Wiedereinstieg ins Berufsleben entscheiden und weniger Zeit für die Familie investieren. Da es von Seiten der Gesellschaft einen enormen Druck auf beide Geschlechter gibt, entscheiden sich viele doch für eine klassische „Karriere“: Männer bringen das Geld nach Hause und Frauen sorgen für die Erziehung der Kinder und kümmern sich um den Haushalt.

Es gestaltet sich als sehr schwierig, aus diesen sozialen Rollen auszubrechen. Wie es im Lexikon zur Soziologie erklärt wird, *geschieht das Spielen einer „gesellschaftlichen Rolle“ auf einer „gesellschaftlichen Bühne“, d.h. unter den kritischen Augen von Zuschauern und Mitspielern, die den der Rolle zugrunde liegenden „sozialen Text“ kennen und hinsichtlich der Qualität der Darbietung der jeweiligen Rollenspieler konkrete Erwartungen hegen“.*⁴⁵

Die Entwicklung der Erwerbstätigkeit der Frauen war bis ins 17. Jahrhundert gut fortgeschritten, weil der Wohn- und der Arbeitsbereich eng miteinander verbunden waren. Erst im 18. Jahrhundert änderte sich diese Situation durch das Aufkommen der Arbeitsteilung und der Teilung dieser beiden Bereiche.

⁴⁵ Fuchs-Heinritz, Werner: Lexikon zur Soziologie, Wort: Rolle soziale, S. 567.

Von nun an übernahm der Mann die Rolle des Ernährers und die Frau kümmerte sich um den Nachwuchs. Durch das Aufkommen der „moralischen Wochenschriften“, die eine wichtige Rolle in der Frauenbildung eingenommen haben, wurden die Frauen zum selbstständigen Nachdenken angeregt und konnten sich somit – wenn auch nur langsam – aus ihrer gesellschaftlichen Ohnmacht befreien. Deshalb scheint es auch nicht verwunderlich, dass bereits im 18. Jahrhundert Frauen für ihre Rechte zu kämpfen begannen und rebellierten.

*"Selten hatte ein geistiges Unternehmen so ungeheuren Erfolg wie dieses. Die Frauen greifen die moralischen Wochenschriften begierig auf, unterhalten sich mit ihnen, bilden und erziehen sich an ihnen. Jede Frau des Mittelstandes und der höheren Stände liest sie; sie bilden den Grundstock ihrer geistigen Nahrung; auf ihnen baut sich fast ein halbes Jahrhundert hindurch die Bildung und die Weltanschauung der deutschen Frauen auf."*⁴⁶

Nach wie vor scheint es jedoch, dass Frauen und Männer in ihren traditionellen Geschlechterrollen mehr oder weniger gefangen zu sein scheinen. Frauen entscheiden sich nach der Geburt eines Kindes, wie später noch erklärt werden wird, nur selten für einen beruflichen Wiedereinstieg. Interessant ist jedoch ein Vergleich mit Frankreich, da in dieser Kultur ein sofortiger Wiedereinstieg der Frau in das Berufsleben als ganz normal angesehen wird. Die Anzahl von Hausfrauen und Müttern, die sich „nur“ der Kindererziehung und dem Haushalt widmen, ist dabei äußerst gering.

*„Warum sollte eine Frau nicht rational handeln und zielstrebig ihre Karriere verfolgen und Arbeitsaufgaben genauso bewältigen, wie Männer dies angeblich tun? Während also das biologische Geschlecht eines Individuums in der Regel dauerhaft feststeht und eine klare Identifikation von Frauen und Männern erlaubt, ist das soziale Geschlecht variabel und gesellschaftlich-kulturellen Interpretationen unterworfen. Das Verhalten eines typischen Mannes bzw. einer typischen Frau ist damit nicht biologisch determiniert und angeboren, sondern vielmehr eine „Erfindung“ der Gesellschaft, in der dieser Mann bzw. diese Frau lebt.“*⁴⁷

⁴⁶ TOUAILLON, Christine: Der deutsche Frauenroman des 18. Jahrhunderts, Faksimile. Druck der Ausgabe Leipzig/Wien 1919, Las Vegas 1979, S. 57.

⁴⁷ STRUNK Guido: Macht? Erfolg? Reich? Glückliche?, Wien 2005, S. 221.

Anhand dieses kurzen Zitats wird nochmals deutlich, dass das soziale Geschlecht von der Gesellschaft bestimmt wird und nicht angeboren ist. Das heißt, dass es sowohl für Männer als auch für Frauen möglich ist, sich von diesen Klischees zu befreien und sich davon loszureißen! Man darf nicht vergessen, dass Frauen in unserer Gesellschaft schon viel bewirkt haben, natürlich lassen sich solche Veränderungen nur schwer von heute auf morgen verwirklichen.

Ausschlaggebend für dieses langsame Voranschreiten vor allem im Bereich der Arbeitswelt ist sicherlich auch das schwierige Vereinbaren von Berufs- und Privatleben. Gerade in Österreich scheint sich der Staat der Wichtigkeit von genügend Kinderbetreuungsplätzen bzw. der Unterstützung von berufstätigen Eltern noch nicht genug bewusst geworden zu sein. Ziel sollte sein, dass auch für Frauen Möglichkeiten geschaffen werden, dass sie – fast uneingeschränkt – einer beruflichen Tätigkeit nachgehen können und dabei unterstützt werden.

Wie auch im „Weißbuch Frauen Schwarzbuch Männer“ gezeigt wird, scheint oft auch das mangelnde Selbstbewusstsein der Frauen ein Karrierestopper zu sein. Viele Frauen sind sich ihres Wertes nicht bewusst und fühlen sich häufig minderwertiger als ihre männlichen Kollegen. Diese Einstellung hängt mit den Rollenvorstellungen zusammen, mit denen sie ständig konfrontiert sind.⁴⁸

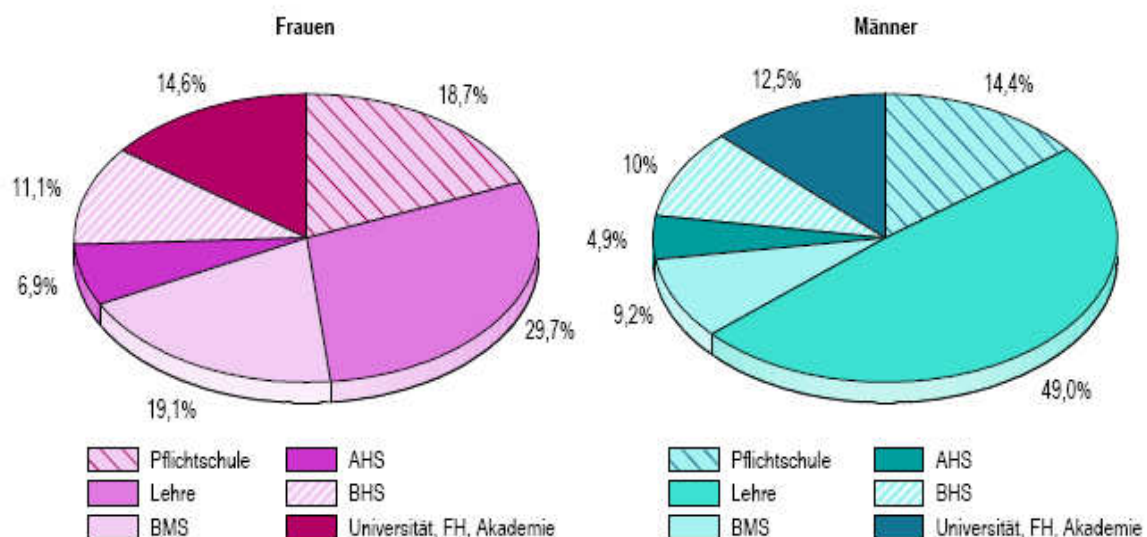
Interessant ist weiters, dass obwohl in Österreich sowohl Frauen als auch Männern jede schulische Ausbildung zur Verfügung steht, doch gewisse stereotype Tendenzen festgestellt werden können. So ist es nicht verwunderlich, dass sich viele männliche Jugendliche für eine technische Karriere entscheiden, während Mädchen vor allem geisteswissenschaftliche oder auch wirtschaftliche Berufe vorziehen. Es ist auch noch erwähnenswert, dass in den letzten Jahren das Bildungsniveau bei Frauen stärker gestiegen ist als bei Männern.⁴⁹

⁴⁸ Vgl. HAMANN Sibylle, LINSINGER Eva: Weißbuch Frauen Schwarzbuch Männer, Wien 2008, S. 132.

⁴⁹ Vgl. http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/gender-statistik/index.html; Stand 29.5.2011.

7.1. Schulische Qualifikation

Die Gleichberechtigungsbestreben der letzten Jahrzehnte spiegeln sich vor allem im Bildungsbereich wider. So besaßen 2008 lediglich 18 % der erwerbstätigen Frauen einen Pflichtschulabschluss. Lehre spielt auch heute noch eine zentrale Rolle bei erwerbstätigen Frauen, berufsbildende mittlere Schulen scheinen jedoch genauso wichtig. Es ist jedoch aus der Statistik erkennbar, dass ungefähr 7 % der Frauen einen AHS- (Allgemeinbildende höhere Schule) und 11 % einen BHS-Abschluss (Berufsbildende höhere Schule) nachweisen können. Außerdem kann man feststellen, dass ca. 15 % der hochqualifizierten Erwerbstätigen Frauen sind.⁵⁰



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (2008)

Abbildung 1: Erwerbstätige Frauen und Männer nach Bildungsniveau

⁵⁰ Vgl. http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/5/1/8/CH0530/CMS1212062864003/dokument_6__frauen_und_maennner_in_oesterreich.pdf; Stand 1.4.2011.

7.1.1. Girls Day



Der Girls Day ist eine Initiative des Bundesministeriums für Frauen und Öffentlichen Dienst und gibt Mädchen jedes Jahr die Chance, einen Tag in einem Betrieb bzw. einer Institution zu verbringen und somit einen ersten Einblick in die berufliche Alltagswelt gewinnen zu können. Die Idee stammt eigentlich aus den USA und wird dort seit 1993 jährlich durchgeführt. Unter dem Motto „Take our daughters to work“ sollen Mädchen an den Arbeitsplätzen ihrer Eltern, Verwandten oder Bekannten erste Eindrücke gewinnen. In Österreich wurde diese Idee positiv aufgenommen und nun seit 2001 erfolgreich veranstaltet.

Dabei ist es auch wichtig, die Praxis näher kennen zu lernen, Kontakte zu knüpfen bzw. Informationen aus erster Hand zu bekommen. Ziel der Initiative ist es vor allem, die Frauenbildung weiter voranzutreiben und vorrangig technische, handwerkliche und naturwissenschaftliche Karrieren zu unterstützen. Den Teilnehmerinnen soll bewusst werden, dass es neben den typischen Frauenberufen noch eine zahlreiche Palette spannender Berufe gibt. Mit dieser Initiative soll eine Trendwende herbeigeführt werden und sollen Mädchen bei ihrer Berufsorientierung unterstützt und auf Alternativen aufmerksam gemacht werden. Dieser – als integrativer Aktionstag bezeichnete – Event soll Mädchen Mut machen, Männerdomänen zu erobern.

Nach dem Pflichtschulabschluss stellt sich für unsere Jugendlichen die Frage, in welche Richtung ihre berufliche Zukunft gehen soll. Auch heute entscheiden sich viele Mädchen für typische Frauenberufe, weil sie über mögliche Alternativen nur schlecht informiert sind. Der Girls Day hat deshalb zum Ziel, die Karriereplanung bei Mädchen vielfältiger zu gestalten und Interesse an technischen und zukunftsorientierten Berufen zu entwickeln. Ein weiteres Ziel ist es aber auch, Unternehmen auf das weibliche Potential aufmerksam zu machen. Viele Firmen haben noch nicht erkannt, dass Frauen in technischen Berufen hervorragende Leistungen erbringen können und eine Bereicherung für jedes Unternehmen darstellen.⁵¹

⁵¹ Vgl. <http://www.frauen.bka.gv.at/site/5561/default.aspx>; Stand 11.6.2011.

Weiters soll auch die Gesellschaft darauf aufmerksam gemacht werden, dass Rollenklischees aufgebrochen werden müssen und Frauen, aber natürlich auch Männer, aus diesen traditionellen Rollenbildern befreit werden müssen. Die Öffentlichkeit muss dafür sensibilisiert werden, dass Frauen in typischen männlichen Berufen immer stärker gefragt werden.

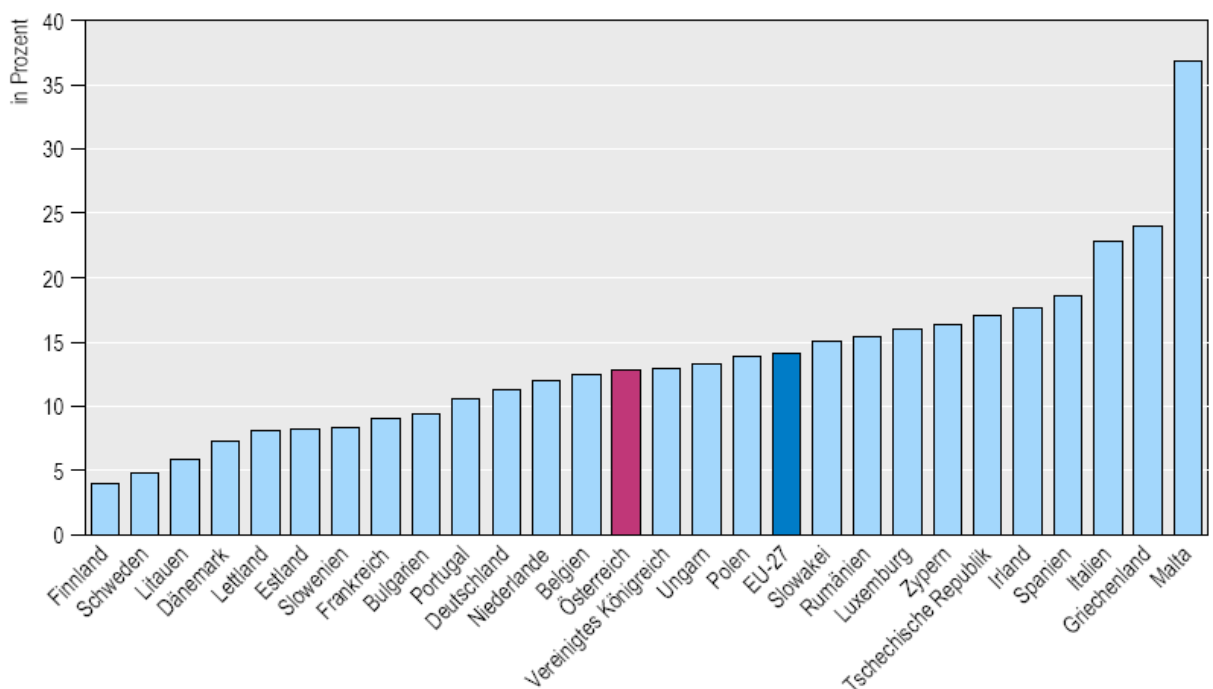
Der Girls Day soll Mädchen auf ihrem Weg in ihre berufliche Zukunft unterstützen und ihnen die ganze Bandbreite ihrer Möglichkeiten aufzeigen. Wichtig ist jedoch auch, dass diese Informationen nicht nur theoretisch weitergegeben werden sollen, sondern direkt vor Ort praktisch ausprobiert werden können. Die Mädchen sollen direkt in den Arbeitsalltag eingebunden werden, selbst aktiv werden und dabei gleichzeitig ihr Selbstbewusstsein bzw. ihr Vertrauen in ihre Fähigkeiten stärken.⁵²

⁵² Vgl. <http://www.frauen.bka.gv.at/site/5561/default.aspx>; Stand 11.6.2011.

7.1.2. Erwerbsbeteiligung und Lebensunterhalt

Für Frauen im jungen und mittleren Erwachsenenalter ist Erwerbsarbeit ein wichtiger Aspekt ihres Lebens. Über 80 % der Frauen zwischen 25 und 54 sind erwerbstätig. Die Haushaltsführung alleine spielt also nur mehr eine geringe Rolle. Es darf jedoch nicht vergessen werden, dass andere Formen von Arbeit wie zB Hausarbeit und Kinderbetreuung im Leben vieler Menschen – neben der Erwerbsarbeit – weiterhin wichtig sind.

In Österreich liegt die Erwerbsquote bei Frauen mit 65,5 % über dem EU-Schnitt, sie ist jedoch noch niedriger als zB in den skandinavischen Ländern. Bei Frauen liegt der Zuwachs der Erwerbspersonen seit den letzten zehn Jahren bei 300.000.⁵³

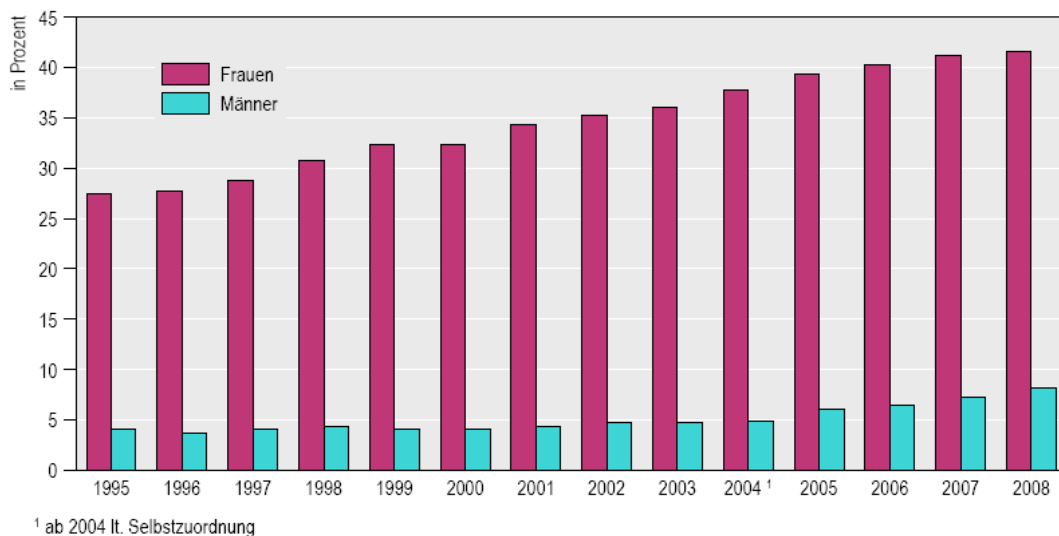


Quelle: Eurostat, Europäische Arbeitskräfteerhebung (2008)

Abbildung 2: Differenz der männlichen und weiblichen Erwerbsquoten im EU-Vergleich

⁵³ Vgl. http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/5/1/8/CH0530/CMS1212062864003/dokument_6__frauen_und_maennner_in_oesterreich.pdf; Stand 1.4.2011.

Die Zahl der selbstständig erwerbstätigen Frauen stieg in den letzten zehn Jahren kontinuierlich an, obwohl man einen Rückgang im Bereich der Land- und Forstwirtschaft erkennen kann. Die Anzahl der Frauen, die außerhalb dieser Domäne selbstständig erwerbstätig sind, stieg von 72.000 (1998) auf 109.000 (2008). Außerdem ist zu beachten, dass die Teilzeitquote in Österreich bei 41,5 % und somit deutlich über dem EU-Durchschnitt liegt, man kann also von einem Strukturwandel sprechen. Weiterhin arbeiten ca. 92 % der Männer in Vollzeit, 81 % der Frauen des teilzeiterwerbstätigen Personals sind Frauen.⁵⁴



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus bzw. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (1995 – 2008)

Abbildung 3: Entwicklung der Teilzeitquoten der Frauen und Männer

Die Hauptursache, warum immer mehr Frauen in Teilzeitbeschäftigung arbeiten, liegt wohl in der schwierigen Vereinbarung zwischen Familie und Beruf. Eine Studie aus dem Jahr 2008 ergab, dass 307.000 von 776.000 teilzeiterwerbstätigen Frauen aufgrund von Betreuungspflichten für Kinder bzw. Erwachsene in Teilzeit arbeiten.

⁵⁴ Vgl. http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/5/1/8/CH0530/CMS1212062864003/dokument_6__frauen_und_maennner_in_oesterreich.pdf; Stand 1.4.2011.

Weiters lässt sich feststellen, dass sich Frauen vielfach in prekären Arbeitsverhältnissen wie Leih- und Zeitarbeit wiederfinden. Außerdem haben sich Sonderformen wie zB Freie Dienstverhältnisse entwickelt, so dass Beschäftigungsausmaße von 40 Stunden mit voller sozialer und arbeitsrechtlicher Absicherung vielmehr zu einer männlichen Domäne geworden sind. Problematisch ist vor allem die unzureichende Absicherung aufgrund des geringen Arbeitsausmaßes.⁵⁵

Wirtschaftszweig	Insgesamt in 1.000	Bis 11 Stunden	12-24 Stunden	25-35 Stunden	36 Stunden und mehr
in % ¹					
1998					
Gesamt	1.572,3	2,9	15,5	12,3	69,3
Sachgütererzeugung	194,5	(2,3)	12,5	9,0	76,2
Handel	313,8	3,2	21,2	15,4	60,3
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	131,0	(2,8)	11,6	9,2	76,5
Realitätenwesen; Unternehmensdienstleistungen	117,9	(4,8)	20,2	15,0	60,0
Öffentliche Verwaltung	88,9	(x)	14,3	10,2	74,8
Unterrichtswesen	146,0	(x)	10,9	8,8	78,7
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	216,1	(2,6)	16,0	14,9	66,5
Erbringung v. sonstigen öffentlichen u. persönlichen Dienstleistungen	83,7	3,1	13,8	14,7	68,4
2008					
Gesamt	1.867,9	7,6	17,5	18,3	56,7
Sachgütererzeugung	179,1	4,4	13,5	11,9	70,2
Handel	354,6	7,0	20,8	21,9	50,3
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	161,6	8,9	14,7	14,3	62,1
Realitätenwesen; Unternehmensdienstleistungen	186,7	12,0	18,8	19,8	49,5
Öffentliche Verwaltung	122,2	(3,0)	17,6	18,7	60,8
Unterrichtswesen	161,7	5,0	15,8	17,4	61,9
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	282,0	6,5	18,8	23,8	51,0
Erbringung v. sonstigen öffentlichen u. persönlichen Dienstleistungen	116,4	13,4	18,9	17,5	50,3

Erwerbstätige lt. Labour Force-Konzept.

¹ Prozentuierung auf alle Erwerbstätigen exklusive Angabe stark schwankender Arbeitsstunden

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus bzw. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (1998, 2008)

Abbildung 4: Erwerbstätige Frauen nach Wirtschaftszweig und Normalarbeitszeit im Zeitvergleich

⁵⁵ Vgl. http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/5/1/8/CH0530/CMS1212062864003/dokument_6__frauen_und_maennner_in_oesterreich.pdf; Stand 1.4.2011.

Außerdem ist zu beachten, dass rund 8 % der erwerbstätigen Frauen weniger als 12 Stunden pro Woche arbeiten und je 18 % zwischen zwölf und 24 bzw. 24 und 35 Stunden arbeiten. Nicht einmal zwei Drittel arbeiteten im Jahr 2008 mehr als 36 Stunden pro Woche.⁵⁶

7.2. Die Einkommensschere

Obwohl man davon ausgehen kann, dass das Einkommen mit dem Bildungsgrad steigt, wird laut der Arbeiterkammer-Studie auch deutlich, dass Bildung nicht vor ungleicher Bezahlung schützt. Man kann sogar feststellen, dass der Abstand bei höheren Bildungsstufen höher wird. So ist der Abstand nach Pflichtschulabschlüssen rund

20 %, bei Akademikern liegt die Schere bereits bei knappen 28 %. Auffallend ist jedoch vor allem, dass nach dem Abschluss einer BHS Männer im Durchschnitt ca. 30 % mehr verdienen als ihre weiblichen Kolleginnen. Am stärksten betroffen sind laut Arbeiterkammer vor allem ältere Frauen. Außerdem wird deutlich, dass sich Kinder negativ auf die Karriere auswirken: „In dem Alter, wo die meisten Frauen Kinder bekommen, beginnt die Einkommensschere aufzugehen. *Gleichzeitig handelt es sich dabei um das Alter, mit dem man üblicherweise Karriere macht*“, meint ein Vertreter der AK. Die Differenz bei den Bruttolöhnen zwischen Männern und Frauen ist laut der Studie bei den 20- bis 29-Jährigen am geringsten. Mit fast 35 % ist die Benachteiligung bei Frauen über 60 am größten.

⁵⁶ Vgl. http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/5/1/8/CH0530/CMS1212062864003/dokument_6__frauen_und_maennner_in_oesterreich.pdf; Stand 1.4.2011.

7.2.1. Equal-Pay-Day

Mit Hilfe des Equal-Pay-Day – einer Initiative der Organisation Business & Professional Woman Austria – versucht man herauszufinden, wie viel länger Frauen arbeiten müssen um dieselbe Entlohnung wie ihre männlichen Kollegen zu bekommen. Laut Statistik arbeiten Frauen im Durchschnitt die letzten drei Monate des Jahres gratis, während Männer weiterhin bezahlt werden.⁵⁷

Folgende Ziele sollen mit dieser Initiative erreicht werden:

- Fokussierung der Aufmerksamkeit auf Lohnunterschiede
- Bewusstseinsbildung für deren Auswirkungen
- Stärkung von Frauen hinsichtlich aktivem und selbstständigem Agieren
- Reduzieren der Lohnschere
- Schaffung von Lohntransparenz

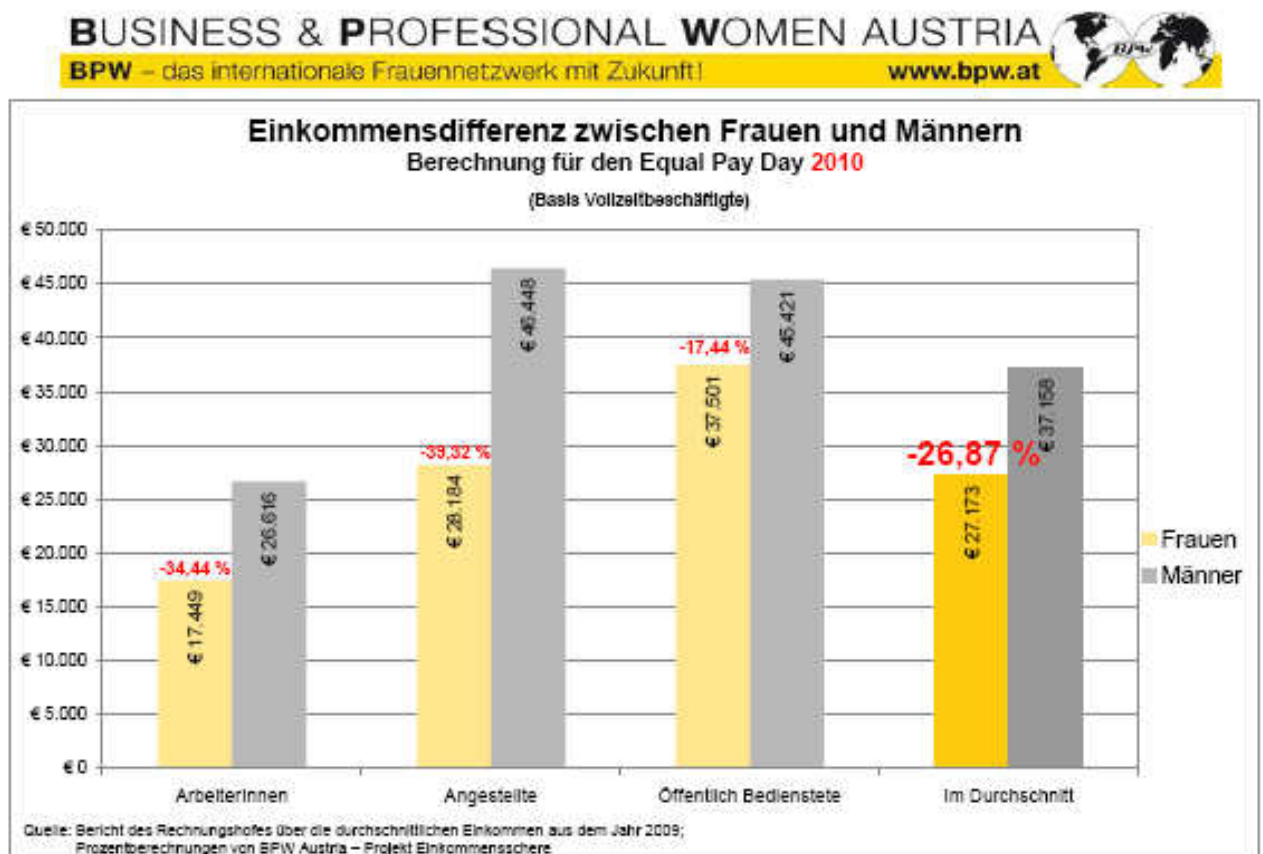
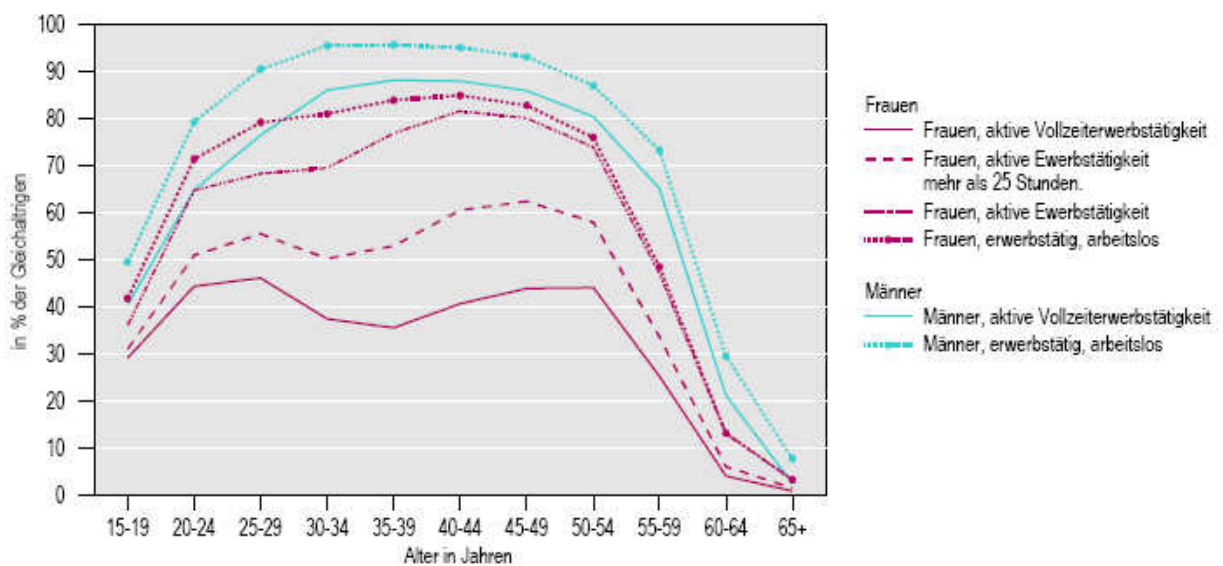


Abbildung 5: Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern 2010

⁵⁷ Vgl. <http://www.equalpayday.at/index.php?id=10>; Stand 1.4.2011.

7.3. Erwerbstätigkeit in den unterschiedlichen Lebensphasen

Um ein repräsentatives Bild der altersspezifischen Erwerbstätigkeit gewinnen zu können, werden nur alle „aktiven“ Erwerbstätigen betrachtet. Das bedeutet, dass Menschen, die sich in Elternzeit befinden oder die Kinderbetreuungsgeld beziehen, nicht einkalkuliert werden. Da 40 % der Frauen Teilzeiterwerbstätige sind, wird zusätzlich noch nach dem Beschäftigungsausmaß unterschieden.⁵⁸



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (2008)

Abbildung 6: Erwerbsbeteiligung nach Alter, Beschäftigungsausmaß und Geschlecht

Es wird ersichtlich, dass sich für Frauen wegen der Betreuung der Kinder ein anderes Bild ergibt. 60 % Männer zwischen 20 und 24 Jahren gingen aktiv einer Vollzeitbeschäftigung nach, ab 50 Jahren waren es über 80 %. Auffallend ist, dass bei den Frauen in derselben Altersstufe nur 44 % aktiv vollzeitbeschäftigt waren. Das lässt sich vor allem durch den vorübergehenden Ausstieg aus der Vollzeitbeschäftigung erklären, der im Alter von 30 bis 34 Jahren mit 37 % am höchsten ist. Es ist auch erkennbar, dass Frauen ab dem 40. Lebensjahr wieder vermehrt in die Vollzeitbeschäftigung zurückkehren.

⁵⁸ Vgl. http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/5/1/8/CH0530/CMS1212062864003/dokument_6__frauen_und_maennner_in_oesterreich.pdf; Stand 1.4.2011.

Obwohl die Partizipation der Frau am Arbeitsmarkt in den letzten Jahrzehnten deutlich gestiegen ist, kann man erkennen, dass im Alter von 25 bis 40 Jahren immer mehr Frauen aus dem Bereich der Vollzeitbeschäftigung zurückgedrängt werden. Es scheint, als würden sich immer mehr Frauen für einen teilweisen Ausstieg entscheiden, was wahrscheinlich durch die vorherrschenden Rahmenbedingungen beeinflusst wird. Als Alternative sehen diese Frauen eine Beschäftigungsform mit geringerem Stundenausmaß, um den beruflichen und privaten Anforderungen gerecht zu werden.

7.4. Erwerbstätige Mütter und Väter

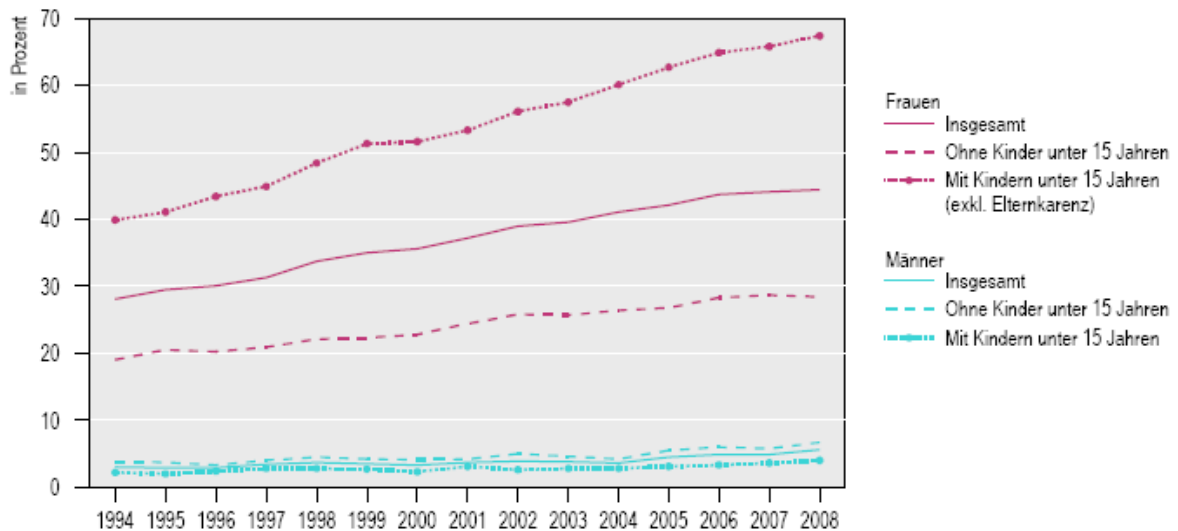
Auch heute noch stehen vor allem viele Frauen vor der Herausforderung, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. Während für Männer im Regelfall die Geburt eines Kindes kein Karriere-Aus bedeutet, sind immer mehr Frauen mit negativen Auswirkungen belastet. Obwohl die Zahl der erwerbstätigen Mütter in den letzten Jahrzehnten angestiegen ist, bleiben immer noch viele verbesserungswürdige Felder bestehen.

Statistiken zeigen, dass bereits ein einziges Kind große Auswirkungen auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern hat: Bei Männern betragen die Erwerbsquoten im Jahr 2008 96,5 %, bei Frauen 78,8 %. Frauen mit Kindern weisen jedoch im Vergleich zu 1994 höhere Erwerbsquoten auf: Waren es 1994 noch knapp zwei Drittel, so waren es 2008 bereits drei Viertel.

Vor allem ungünstige Rahmenbedingungen erschweren es, Berufs- und Familienleben gut miteinander vereinbaren zu können. So kann man nicht nur eine Geschlechterdiskrepanz erkennen, sondern auch feststellen, dass es große Unterschiede zwischen Frauen mit Kindern im betreuungsbedürftigen Alter und Frauen ohne Kinder gibt. So waren 2008 die Erwerbsquoten von Müttern mit einem betreuungsbedürftigen Kind um 13 Prozentpunkte niedriger als die ihrer kinderlosen Kolleginnen.⁵⁹

⁵⁹ Vgl. http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/5/1/8/CH0530/CMS1212062864003/dokument_6__frauen_und_maennner_in_oesterreich.pdf; Stand 1.4.2011.

Wie bereits erwähnt, sind bei Frauen – unabhängig von den Familienverhältnissen – vor allem die Teilzeitbeschäftigung und geringfügige Arbeitsverhältnisse vorherrschend. Vorrangig für Frauen mit Kindern unter 15 Jahren scheint diese Art von Arbeitsverhältnissen eine mögliche Alternative zu sein, um im Berufsleben bleiben zu können.



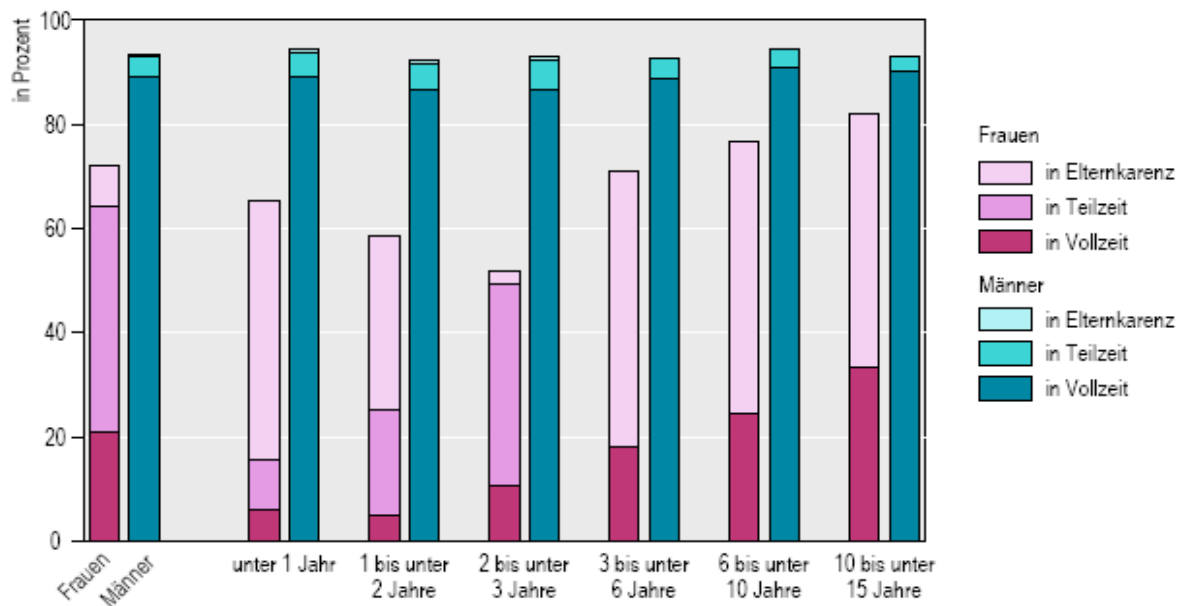
Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus bzw. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (1994 – 2008)

Abbildung 7: Entwicklung der weiblichen und männlichen Teilzeitquoten der 25- bis 49-Jährigen mit Kindern bzw. ohne Kinder unter 15 Jahren

Für viele Frauen bedeutet also Elternschaft immer noch eine Verringerung der Erwerbstätigkeit, während bei Männern genau das Gegenteil der Fall zu sein scheint. Männer ohne betreuungsbedürftige Kinder zwischen 25 bis 49 weisen eine Teilzeitquote von gerade einmal 6,7 % auf, Väter mit Kindern unter 15 Jahren überhaupt nur 4 %.

2008 waren fast drei Viertel der Frauen mit Kindern unter 15 Jahren erwerbstätig. Davon befanden sich ca. 8 % in Elternzeit - das bedeutet, dass tatsächlich mehr als zwei Drittel aktiv erwerbstätig waren.⁶⁰

⁶⁰ Vgl. http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/5/1/8/CH0530/CMS1212062864003/dokument_6__frauen_und_maennner_in_oesterreich.pdf; Stand 1.4.2011.



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (2008)

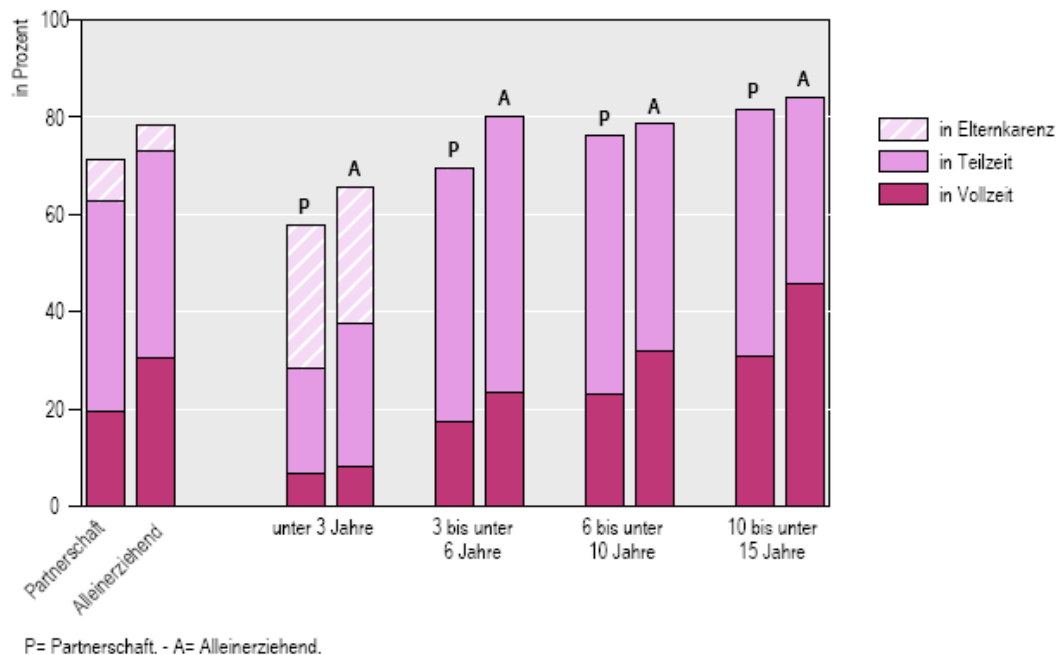
Abbildung 8: Erwerbstätigenquoten von Vätern und Müttern mit Kindern unter 15 Jahren nach Ausmaß der Erwerbstätigkeit und Alter des jüngsten Kindes

Aus obiger Grafik wird klar ersichtlich, dass bei Frauen vor allem das Alter der zu betreuenden Kinder wesentlichen Einfluss auf das zeitliche Ausmaß der Erwerbstätigkeit hat. Sind die Kinder unter 15 Jahren, so arbeitet nur jede fünfte Frau in Vollzeit. Sind Kinder unter einem bzw. zwei Jahren zu betreuen, gehen nur 6 % bzw. 5 % der Frauen einer Vollzeitbeschäftigung nach.⁶¹

⁶¹ Vgl. http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/5/1/8/CH0530/CMS1212062864003/dokument_6__frauen_und_maennner_in_oesterreich.pdf; Stand 1.4.2011.

7.4.1. Alleinerziehende Mütter

Natürlich wird das Erwerbsverhalten nicht nur vom Alter der Kinder beeinflusst, ebenso von der Tatsache, ob das Kind allein großgezogen wird. Hierbei kommt auf alleinerziehende Frauen nicht nur die Herausforderung zu, Familien- und Berufsleben miteinander zu koordinieren, sondern auch die Aufgabe, das benötigte Einkommen zu erwirtschaften.⁶²



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (2008)

Abbildung 9: Erwerbstätigenquoten von Frauen mit Kindern unter 15 Jahren nach Ausmaß der Erwerbstätigkeit und Alter des jüngsten Kindes

Frauen in einer Partnerschaft und mit Kindern unter 15 Jahren weisen eine Erwerbsquote von 71,2 % auf, während alleinerziehende Mütter eine Quote von 78 % aufweisen. Es sind vor allem die ökonomischen Herausforderungen, die alleinerziehende Frauen dazu zwingen, aktiv am Erwerbsprozess teilzunehmen. Interessant ist auch, dass nur ca. 20 % der Mütter mit Partner einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen, jedoch jede dritte Alleinerzieherin vollzeitbeschäftigt ist.

⁶² Vgl. http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/5/1/8/CH0530/CMS1212062864003/dokument_6_frauen_und_maennner_in_oesterreich.pdf; Stand 1.4.2011.

Österreich ist eines der Länder, bei denen nach der Geburt eines Kindes meistens ein Partner weiter Vollzeit arbeitet während der zweite Partner einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht. Meistens sind es jedoch die Mütter, die ihre berufliche Tätigkeit nach der Geburt ihres Kindes einschränken. Bei Paaren mit einem Kind unter 15 Jahren sind 40 % der Männer vollzeitbeschäftigt und die Frau in einem Teilzeitverhältnis. Bei ca. einem Viertel geht der Mann einer Vollzeitbeschäftigung nach, während die Frau zu Hause bleibt. Nur bei 16 % sind beide Partner in einer Vollzeitbeschäftigung tätig.

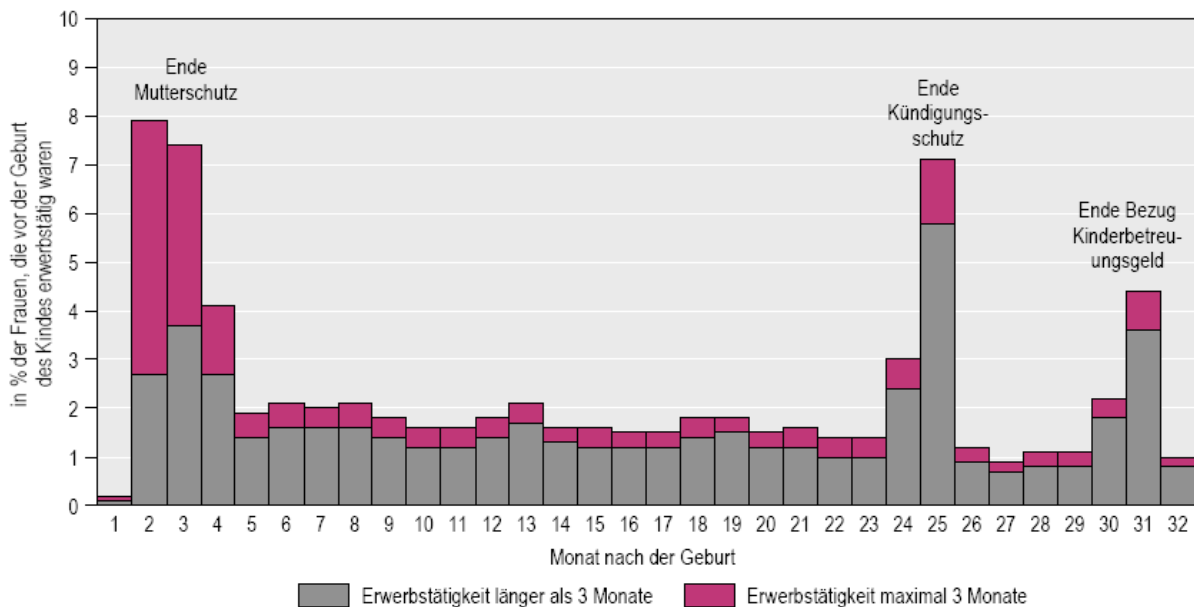
Wie die Erwerbstätigkeit in vielen Familien aufgeteilt wird, ist oft auch vom Alter des jüngsten Kindes abhängig. Ist dieses unter drei Jahre alt, so ist bei über einem Drittel der Paare nur der Mann erwerbstätig. Bei zwei Dritteln ist die Frau in einer Teilzeitbeschäftigung angestellt.

7.4.2. Der Wiedereintritt

In der Statistik wird mit dem Begriff „Wiedereintritt“ jener Zeitpunkt betrachtet, zu dem – nach der Geburt des Kindes – der Beginn der sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit registriert wurde. Es ist jedoch zu beachten, dass vor allem bei selbstständig erwerbstätigen Frauen nicht erkennbar ist, dass die Erwerbstätigkeit unterbrochen worden ist. Die meisten selbstständig Erwerbstätigen bleiben bei der Pensionspflichtversicherung als erwerbstätig gemeldet, was nicht damit gleichzusetzen ist, dass sie ihre Tätigkeit nicht unterbrochen haben. In solchen Fällen ist es schwierig festzustellen, wann der Wiedereintritt erfolgt ist. Außerdem wurde bei der Auswertung der Daten die Konsumation des Resturlaubes bei unselbstständig Erwerbstätigen berücksichtigt.

Grundsätzlich kann man sagen, dass der Wiedereintritt meist nach drei Monaten erfolgt. Während dieser Zeit herrscht für unselbstständig Erwerbstätige ein absolutes Beschäftigungsverbot. Die zweite Wiedereinstiegswelle, von der ca. 8 % betroffen sind, tritt nach dem Ende des Anspruchs auf Elternurlaub auf. Weitere 5 % kehren mit Ende des Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld in die Arbeitswelt zurück.⁶³

⁶³ Vgl. http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/5/1/8/CH0530/CMS1212062864003/dokument_6__frauen_und_maennner_in_oesterreich.pdf; Stand 1.4.2011.



¹ Einschränkung auf Frauen, die im ersten bis dritten Quartal 2006 eine Lebendgeburt hatten und zuvor erwerbstätig waren.

Quelle: Statistik Austria, HV (2006 – 2009, eigene Berechnungen)

Abbildung 10: Monat der ersten Erwerbstätigkeit nach der Geburt bei zuvor erwerbstätigen Frauen

Wie bereits erwähnt, kann man feststellen, dass viele Frauen nach der Geburt eines Kindes in geringfügige Beschäftigungen in die Arbeitswelt zurückkehren. Diese Veränderungen hinsichtlich der Stellung im Beruf wirken sich natürlich auch negativ auf die Karrierechancen von Frauen aus. Seit 2008 dürfen Frauen bei Bezug des Kinderbetreuungsgeldes zusätzlich € 16.200 dazuverdienen.⁶⁴

⁶⁴ Vgl. http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/5/1/8/CH0530/CMS1212062864003/dokument_6__frauen_und_maennner_in_oesterreich.pdf; Stand 1.4.2011.

Art der Erwerbstätigkeit	Stellung im Beruf vor Beginn des Mutterschutzes bzw. der Elternkarenz		Stellung im Beruf in der ersten Erwerbstätigkeit nach der Geburt des Kindes	
	Anzahl Frauen	in %	Anzahl Frauen	in %
Insgesamt	34.123	100,0	27.059	100,0
Unselbständig Erwerbstätige	31.911	93,5	24.569	90,8
Angestellte, Vertragsbedienstete ¹	21.746	63,7	12.302	45,5
Arbeiterinnen	6.736	19,7	3.055	11,3
Geringfügig Beschäftigte	1.774	5,2	7.645	28,3
Beamteninnen	1.061	3,1	1.075	4,0
Lehrlinge	378	1,1	221	0,8
Andere (Freie Dienstnehmerinnen, Krankenpflegeschülerinnen, Politikerinnen)	216	0,6	271	1,0
Selbständig Erwerbstätige bzw. Mithelfende im Familienbetrieb	2.212	6,5	2.490	9,2
Betriebsführerinnen in der Land- und Forstwirtschaft	709	2,1	796	2,9
Hauptberuflich mithelfende Familienangehörige	232	0,7	272	1,0
neue Selbständige	425	1,2	485	1,8
gewerblich selbständig Erwerbstätige	795	2,3	893	3,3
freiberuflich selbständig Erwerbstätige	51	0,1	44	0,2

¹ In den Versicherungsdaten sind Vertragsbedienstete nicht von Angestellten unterscheidbar. Die beiden Kategorien wurden deshalb zusammengefasst. Pflichtversicherungen aufgrund einer Erwerbstätigkeit in den Monaten 2, 3 und 4 nach der Geburt, die insgesamt nicht länger als drei Monate gedauert haben, wurden ausgeschlossen.

Abbildung 11: Stellung im Beruf vor und nach der Geburt eines Kindes

Die Arbeiterkammer fordert deshalb:⁶⁵

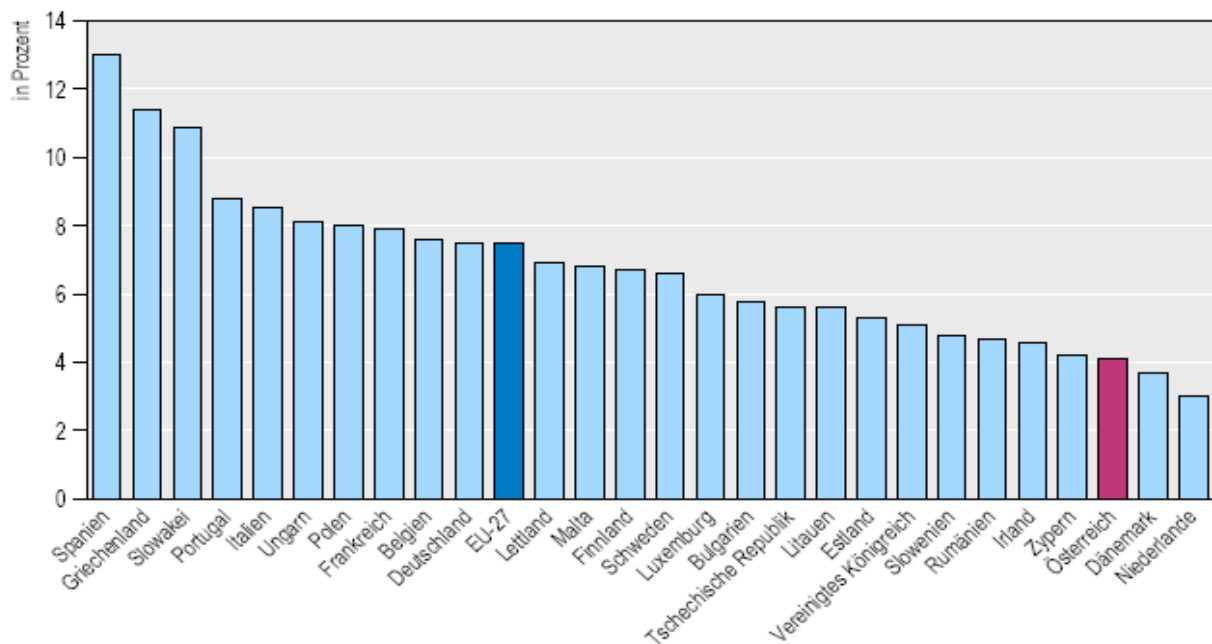
- Das Elternzeitmanagement sollte verbessert werden und somit gewährleistet werden, dass eine familienbedingte Unterbrechung im Beruf problemlos funktioniert.
- Personen in Elternzeit sollten bei der Personalplanung nicht vergessen werden, und Weiterbildung und Kontaktmöglichkeiten sollten angeboten werden.
- Väter, die sich für eine Väterzeit entschieden haben, sollten, zB mit dem Recht auf Elternteilzeit, unterstützt werden.

⁶⁵ Vgl. http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/5/1/8/CH0530/CMS1212062864003/dokument_6__frauen_und_maennner_in_oesterreich.pdf; Stand 1.4.2011.

- In Zukunft wird die betriebliche Kinderbetreuung eine immer wichtigere Rolle spielen. Steuerlich sind diese Kosten ebenfalls absetzbar und zufriedene, flexible MitarbeiterInnen wirken sich sicherlich positiv auf das Unternehmen aus. Sind die Kosten dafür zu hoch, könnte man auch mit anderen Firmen gemeinsam eine Lösung finden. Außerdem könnte man die ArbeitnehmerInnen mit einem Zuschuss zu den Kinderbetreuungskosten entlasten.⁶⁶

7.5. Arbeitslosigkeit

2008 wurden 81.000 Personen als arbeitslos erfasst – ein Minus von 0,5 % im Vergleich zum Jahr 1998. Durch die zunehmende Partizipation der Frauen am Arbeitsmarkt konnte eine Geschlechterdifferenz von 0,5 Prozentpunkten bei der Arbeitslosenquote festgestellt werden.



Quelle: Eurostat, Europäische Arbeitskräfteerhebung (2008)

Abbildung 12: Arbeitslosenquote der Frauen im EU-Vergleich

⁶⁶ Vgl. http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/5/1/8/CH0530/CMS1212062864003/dokument_6__frauen_und_maennner_in_oesterreich.pdf; Stand 1.4.2011.

Frauen, die „nur“ einen Pflichtschul- bzw. Lehrabschluss oder einen Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule hatten, waren am meisten von Arbeitslosigkeit betroffen (75 %). Laut der Studie wurde jedoch auch deutlich, dass in dieser Gruppe die geschlechterspezifischen Unterschiede am geringsten sind. Weniger von Arbeitslosigkeit betroffen sind hingegen Menschen mit einer über einen Pflichtschulabschluss hinausgehende Ausbildung. Jedoch wird hierbei deutlich, dass in dieser Gruppe Frauen häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen sind.⁶⁷

Bildungsstand	Frauen	Männer
Insgesamt	4,1	3,6
Pflichtschule	8,3	8,1
Lehre, berufsbildende mittlere Schule	3,3	2,9
Höhere Schule	3,5	2,9
Universität, Hochschule, hochschulverwandte Lehranstalt	1,9	1,9

Arbeitslose lt. Labour Force-Konzept.

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (2008)

Abbildung 13: Arbeitslosenquote nach Bildungsstand

Durch die Studie wurde aber auch deutlich, dass ca. ein Viertel der Männer von Langzeitarbeitslosigkeit (Arbeitslosigkeit länger als ein Jahr) betroffen sind. Bei Frauen konnte ein etwas geringerer Wert von 23 % ermittelt werden.

7.6. Unterbeschäftigung

Grundsätzlich lässt sich sagen, dass die Anzahl der Menschen, die mehr Leistung erbringen möchten, mit dem Kontingent der wöchentlichen Arbeitsstunden zusammenhängt. So möchten ArbeitnehmerInnen, die ein geringeres Arbeitsverhältnis aufweisen, häufig mehr arbeiten. Vor allem geringfügig beschäftigte Frauen weisen mit 15 % die höchste Quote auf. Bei Frauen in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen betrug die Unterbeschäftigungsquote immerhin noch 13 %. 2008 wünschten sich ca. 6 % der Frauen ein größeres Ausmaß der Beschäftigung. Der Großteil der Frauen, die dieses Anliegen vorbrachten, ist im Einzelhandel tätig. Die Quote der arbeitsbezogenen Unterbeschäftigung war mit 7,2 % im Bereich Erziehung und Unterricht ebenfalls sehr hoch.

⁶⁷ Vgl. http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/5/1/8/CH0530/CMS1212062864003/dokument_6__frauen_und_maennner_in_oesterreich.pdf; Stand 1.4.2011.

7.7. Arbeitsrechtliche Stellung

Grundsätzlich kann man sagen, dass der Produktionsbereich vor allem von Männern dominiert wird: Über ein Drittel der Männer sind in dieser Domäne tätig. Der Dienstleistungssektor hingegen ist Frauenhand: 80 % der Frauenerwerbstätigkeit spielen sich in diesem Bereich ab. Von 1978 bis 2008 hat sich der Frauenanteil im Bereich der Dienstleistungen auf 1,5 Millionen verdoppelt.

Der Handel lag 2008 bei der Frauenerwerbstätigkeit an erster Stelle, gefolgt vom Gesundheitswesen und Realitätenwesen und unternehmensbezogenen Dienstleistungen. Bei Männern dominierte vor allem die Sachgütererzeugung, gefolgt von Handel und dem Bauwesen. Im Bereich der privaten Dienstleistungen sind jedoch fast ausschließlich Frauen beschäftigt.⁶⁸

Jahr	Wirtschaftssektor	Frauen in 1.000	Frauen in %	Männer in 1.000	Männer in %
1978	Insgesamt ¹	1.165,8	100,0	1.914,5	100,0
	Land- und Forstwirtschaft	154,5	13,3	173,0	9,0
	Produktion	293,1	25,2	976,7	51,1
	Dienstleistungen	716,5	61,6	763,1	39,9
1988	Insgesamt ¹	1.320,9	100,0	1.972,2	100,0
	Land- und Forstwirtschaft	124,5	9,5	145,8	7,4
	Produktion	275,9	21,0	960,2	48,9
	Dienstleistungen	912,0	69,5	858,9	43,7
1998	Insgesamt	1.572,3	100,0	2.054,7	100,0
	Land- und Forstwirtschaft	117,7	7,5	122,9	6,0
	Produktion	225,0	14,3	872,2	42,4
	Dienstleistungen	1.229,6	78,2	1.059,7	51,6
2008	Insgesamt	1.867,9	100,0	2.222,1	100,0
	Land- und Forstwirtschaft	104,4	5,6	123,8	5,6
	Produktion	231,5	12,4	831,5	37,4
	Dienstleistungen	1.532,0	82,0	1.266,8	57,0

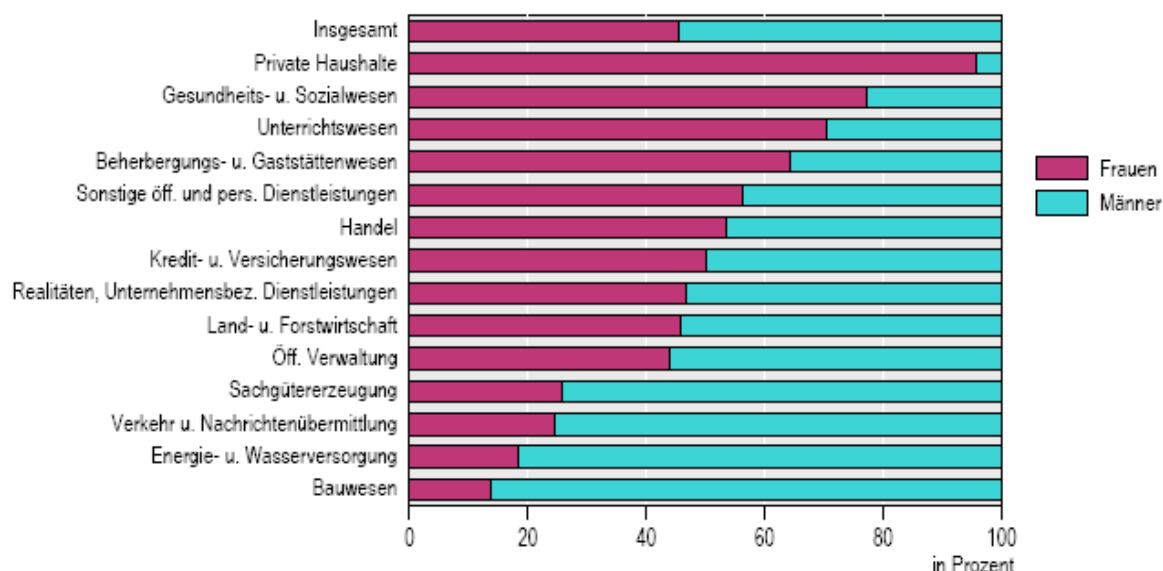
Erwerbstätige lt. Lebensunterhaltskonzept (1978, 1988), Labour Force-Konzept (ab 1998).

¹ Exklusive Erwerbstätige ohne Angabe des Wirtschaftsbereichs.

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus bzw. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (1978, 1988, 1998, 2008)

Abbildung 14: Erwerbstätige nach Wirtschaftssektoren und Geschlecht im Zeitverlauf

⁶⁸ Vgl. http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/5/1/8/CH0530/CMS1212062864003/dokument_6__frauen_und_maennner_in_oesterreich.pdf; Stand 1.4.2011.



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (2008)

Abbildung 15: Erwerbstätige nach Branchen und Geschlecht

Die Hälfte aller männlichen Erwerbstätigen sind Angestellte oder Beamte, ein Drittel Arbeiter. Eine Tendenz, unabhängig von geschlechterspezifischen Unterschieden ist jedoch erkennbar: Es gibt eine Verschiebung von ArbeiterInnen zu Angestellten bzw. BeamtInnen. Die Selbstständigkeit ist weiterhin eher eine männliche Domäne.⁶⁹

Jahr	Erwerbstätige insgesamt in 1.000	Unselbständige zusammen	darunter ArbeiterInnen	Selbständige in Industrie und Gewerbe	Selbständige in der Land- und Forstwirtschaft	Mithelfende
in %						
Frauen						
1978	1.165,8	79,2	27,6	5,2	4,6	11,0
1988	1.320,9	83,2	24,8	4,5	4,0	8,4
1998	1.572,3	86,7	23,3	4,6	4,0	4,7
2008	1.867,9	88,5	19,0	5,8	2,9	2,7
Männer						
1978	1.914,5	84,3	39,6	7,9	6,4	1,4
1988	1.972,2	86,5	41,1	6,8	5,0	1,7
1998	2.054,7	85,8	39,2	8,7	3,9	1,6
2008	2.222,1	84,3	33,2	10,6	3,1	2,0

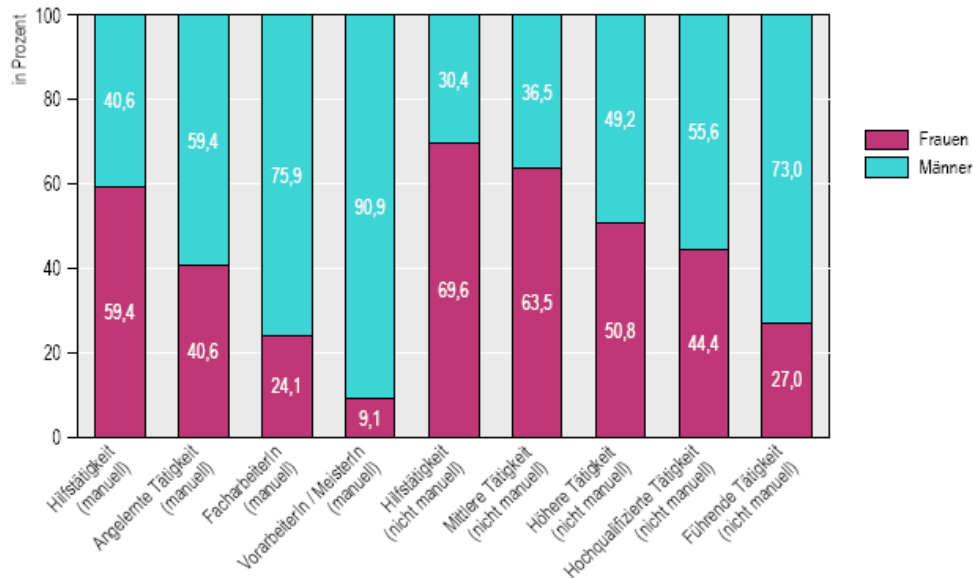
1978, 1999 Erwerbstätige lt. Lebensunterhaltskonzept; 1998, 2008 Erwerbstätige lt. Labour Force-Konzept.

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus bzw. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (1978, 1988, 1998, 2008)

Abbildung 16: Arbeitsrechtliche Stellung von Frauen und Männern

⁶⁹ Vgl. http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/5/1/8/CH0530/CMS1212062864003/dokument_6__frauen_und_maennner_in_oesterreich.pdf; Stand 1.4.2011.

Außerdem treten innerhalb der beruflichen Position sowie innerhalb der betrieblichen Strukturen geschlechtsspezifische Unterschiede auf. So kann man feststellen, dass, beruflich gesehen, niedrige Stellungen eher Frauen zugeordnet werden, während Top-Positionen weiterhin in Männerhand sind. 2008 waren fast zwei Drittel der HilfsarbeiterInnen Frauen, aber nur jede vierte Facharbeiterposition wurde von einer Frau ausgeführt.⁷⁰



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (2008)

Abbildung 17: Unselbstständig Erwerbstätige nach beruflicher Tätigkeit und Geschlecht

Wie aus der Statistik ersichtlich ist, sind führende Positionen immer noch Männerdomänen. Nur 27 % werden von Frauen ausgeübt, wobei diese vor allem im Öffentlichen Dienst, jedoch nicht im privaten Sektor wahrgenommen werden. Laut einer Studie der Arbeiterkammer aus dem Jahr 2010 ist auch heute nur jede 20. Geschäftsführung in den Top 200 Unternehmen von einer Frau besetzt. Weiterhin sind in den Führungsetagen der österreichischen Unternehmen vor allem Männer präsent. Der Frauenanteil liegt insgesamt bei ca. 5 % - das entspricht 33 Frauen in insgesamt 627 Führungspositionen. Die Studie ergab außerdem, dass nur jedes zehnte Aufsichtsratsmitglied weiblich sei. Außerdem ist zu beachten, dass in jedem dritten Unternehmen Frauen überhaupt nicht im Topmanagement beschäftigt sind. Damit ist Österreich das internationale Schlusslicht und Forderungen nach verbindlichen Regelungen wie zB in Norwegen werden laut.

⁷⁰ Vgl. http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/5/1/8/CH0530/CMS1212062864003/dokument_6__frauen_und_maennner_in_oesterreich.pdf; Stand 1.4.2011.

8. Anforderungen an die Zukunft

Die Schwierigkeiten der Zukunft werden vor allem darin liegen, die Rechte der Frauen parallel zu den bereits vorhandenen der Männer auszubauen und zu stärken.

Die Frage nach einer beruflichen Verwirklichung der Frau wird jedoch auch unmittelbar mit einer guten privaten Rollen- und Arbeitsteilung verbunden sein müssen. Beide Partner müssen sich einig sein, dass Kindererziehung und Haushaltsführung gemeinsam geplant und durchgeführt werden müssen, damit eine gleichberechtigte berufliche Zukunft möglich ist. Ideal wäre es, wenn beide Partner die Verantwortung für beide Lebensbereiche – Arbeit und Familie – teilen und somit auch für die zukünftigen Generationen wegweisend sind.

„In beiden Geschlechtern spielt sich dasselbe Drama von Körper und Geist, von Endlichkeit und Transzendenz ab. An beiden nagt die Zeit, beiden lauert der Tod auf, sie sind beide gleich aufeinander angewiesen. Und ihre Freiheit kann zu gleichem Ruhm führen. Wenn sie sie zu kosten verstünden, fühlten sie sich nicht mehr versucht, sich um trügerische Vorrechte zu streiten. Und dann könnte die Brüderlichkeit zwischen ihnen entstehen. Man wird mir einwenden, dass alle diese Betrachtungen sehr utopisch sind, da, um die Frau neu zu schaffen, die Gesellschaft bereits wirklich aus ihr eine Ebenbürtige des Mannes gemacht haben müsste.“⁷¹

Unerlässlich für eine erfolgreiche Frauenförderung im Beruf ist eine ausreichende Kinderbetreuung. Kürzlich veröffentlichte Studien zeigen auch, dass – fortschrittliche – Länder mit einer niedrigen traditionellen Arbeitsteilung und einem guten Angebot an Kinderbetreuungsplätzen gleichzeitig auf eine hohe Fertilitätsrate aufweisen. Dadurch wird es Paaren erleichtert, Familie und Beruf zu vereinbaren und dieser Umstand gewährleistet somit auch die Gleichstellung der Geschlechter. Der Ausbau der Kinderbetreuungsplätze stellt also ein wichtiges Mittel zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz dar. In Österreich fehlen insgesamt 40.000 Betreuungsplätze, um das Barcelona-Ziel von 33 Prozent Betreuungsquote für Kinder unter drei Jahren zu garantieren. Wichtig ist jedoch nicht nur ein quantitativer Ausbau dieser Plätze, sondern vor allem auch die Berücksichtigung der qualitativen

⁷¹ DE BEAUVOIR Simone, a.a.O., S. 678.

Komponente. Es hilft wenig, wenn die Betreuungszeiten mit dem Berufsleben kaum vereinbar sind.

Vor allem im ländlichen Raum machen die Öffnungszeiten das Nachgehen einer Vollzeitbeschäftigung oft schwer. Statistiken zeigen außerdem, dass Geld, das in die Kinderbetreuung fließt, einen hohen volkswirtschaftlichen Effekt hat: Für jeden Euro, der aus öffentlicher Hand in die Kinderbetreuung investiert wird, fließen € 1,3 bzw. € 2,- zurück.⁷²

Aus diesem Grund begrüßt die Wirtschaft aktuelle Forderungen nach dem Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen und den Ausbau der Ganztagschule, die – außer in den deutschsprachigen Ländern – in ganz Europa verbreitet ist. Dafür stellt die Bundesregierung rund zehn Millionen Euro zur Verfügung. Bis 2015 soll von aktuellen 105.000 Ganztagschulplätzen auf 210.000 erweitert werden.⁷³ „Das ist ein toller Schritt, der Selbstständige mit Kindern in diesem Land weiter bringt. *Nur wer seine Kinder gut betreut weiß, kann im Erwerbsleben durchstarten. Die Vereinbarung von Familie und Beruf ist entscheidend für die Attraktivität unseres Standortes*“, betont Anna Maria Hochhauser, Generalsekretärin der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ).

⁷² Vgl. <http://www.iv-net.at/b2288m120>; Stand 1.5.2011.

⁷³ Vgl.

http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=618038&dstid=0&cbtyp=1&titel=Wirtschaft%2Cbeogr%C3%BC%C3%9Ft%2CAusbau%2Cder%2CKinderbetreuung; Stand 11.6.2011.

9. Frauenförderung

*„Eine Frau gleichgestellt, wird überlegen.“
(Sokrates)*

Grundsätzlich gibt es in den EU-Mitgliedsstaaten zwei Möglichkeiten der Frauenförderung in Aufsichtsräten: Selbstverpflichtungen in *Corporate Governance Codices* und gesetzliche Regelungen.⁷⁴

9.1. Corporate Governance Codices

Dabei handelt es sich um freiwillige Selbstregulierungsmaßnahmen, welche in gesetzliche Vorgaben, Regeln mit Empfehlungscharakter und Regeln, deren Nichteinhaltung begründet werden muss, unterteilt werden. Mittlerweile enthalten diese in zwölf EU-Staaten auch genderbezogene Empfehlungen. In Österreich gilt dieser Corporate Governance Kodex seit 2002; seit 2009 enthält dieser auch die Frauenbeteiligung in Aufsichtsräten.

„Der Nominierungsausschuss oder der gesamte Aufsichtsrat unterbreitet der Hauptversammlung Vorschläge zur Besetzung frei werdender Mandate im Aufsichtsrat. Dabei sind vorrangig die Grundsätze der C-Regel 52, insbesondere die persönliche und fachliche Qualifikation zu beachten. Weiters sind auch Aspekte der Diversität des Aufsichtsrats im Hinblick auf die Internationalität der Mitglieder, die Vertretung beider Geschlechter und die Altersstruktur zu berücksichtigen.“⁷⁵

⁷⁴ Vgl. <http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=42821>; Stand 1.6.2011.

⁷⁵ http://www.wienerborse.at/corporate/pdf/CG%20Kodex%20deutsch_Jan_2010_v4.pdf; Stand 1.4.2011.

9.2. Frauenquote

Der Begriff der Frauenquote wird meistens im Zusammenhang mit Topjobs verwendet und hebt den Anteil von Frauen in einem bestimmten Bereich hervor. Die Frauenquote hat das Ziel, Frauen für gewisse Arbeitsstellen zu bevorzugen und somit ihre männlichen Kollegen auszuschließen.⁷⁶

Da Frauen in manchen Bereichen immer noch unterrepräsentiert sind, verdienen sie in diesen Branchen weniger als Männer.

Im Hinblick auf Frauen in Führungspositionen nimmt Österreich mit einem Anteil von unter 10 % eine eher schlechte Position ein. In Norwegen beispielsweise liegt dieser bei 39 % und ist somit europäischer Spitzenreiter. Auch andere skandinavische Länder beweisen die positiven Effekte einer staatlichen Quotenregelung.⁷⁷

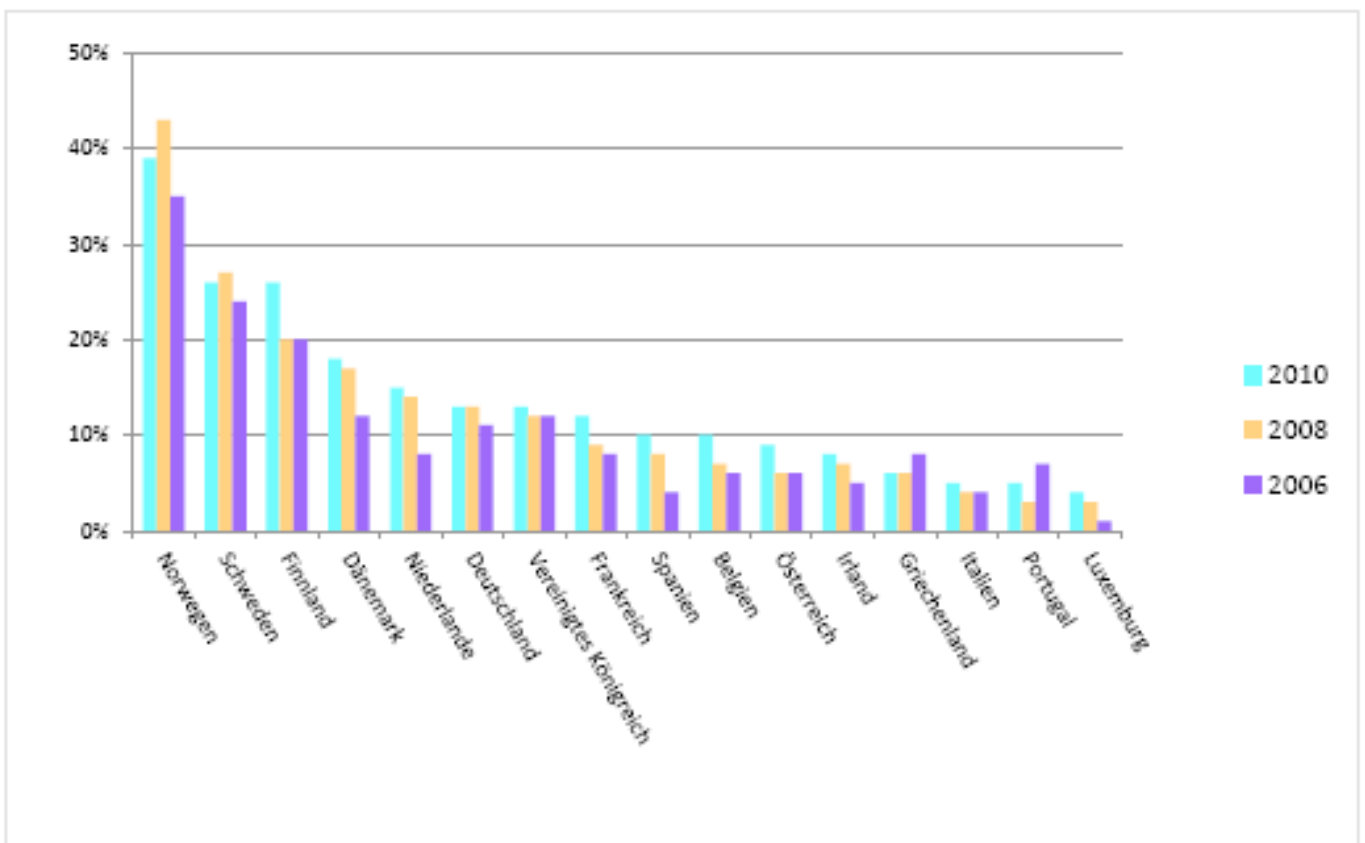


Abbildung 18: Entwicklung von Frauen in Verwaltungsräten

Quelle: Datenbank der EU-Kommission / Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen

⁷⁶ Vgl. www.frauenquote.at; Stand 1.4.2011.

⁷⁷ Vgl. <http://wien.arbeiterkammer.at/bilder/d142/ATXFrauen2011.pdf>; Stand 15.5.2011.

9.2.1. Österreichische Top-Unternehmen

Der Anteil der Frauen in den 200 heimischen Top-Unternehmen liegt 2011 gerade einmal bei 4,4 % und weist im Vergleich zum Vorjahr sogar einen Rückgang auf. Von 637 GeschäftsführerInnen sind somit gerade einmal 28 weiblich.⁷⁸

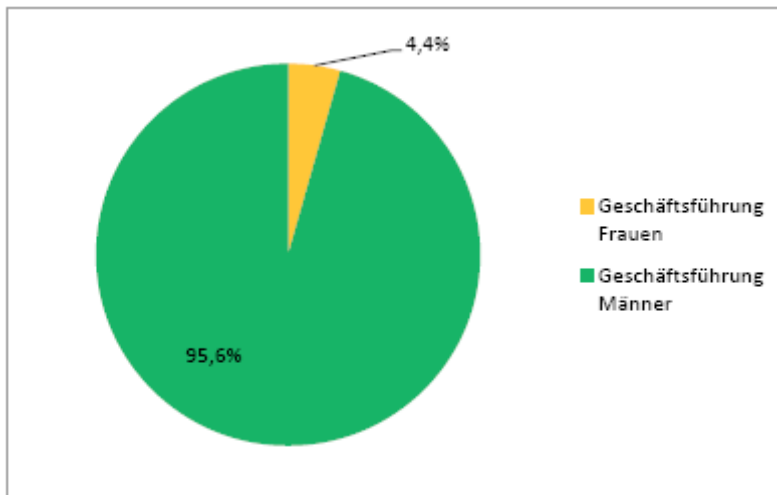


Abbildung 19: Verteilung in der Geschäftsführung

Quelle: AK Auswertung/Firmenbuch Jänner 2011, eigene Berechnungen

9.2.2. Frauenquoten nach Sektoren

Wie schon in den letzten Jahren setzt sich der Trend fort, dass die Frauenquote vor allem im Dienstleistungsbereich und im Handel am höchsten ist. Es ist jedoch auch zu beobachten, dass im Dienstleistungssektor Einbußen zu verzeichnen waren. Auffallend ist vor allem, dass im Industriesektor Frauen weiterhin unterrepräsentiert sind.⁷⁹

	Geschäftsführung			Aufsichtsrat		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Banken & Versicherungen	4,7%	5,0%	4,4%	9,5%	10,3%	12,7%
Dienstleistung	7,1%	10,3%	9,4%	11,2%	12,4%	10,8%
Handel	7,8%	7,9%	4,3%	14,1%	13,6%	13,8%
Industrie	2,3%	2,6%	2,9%	5,7%	6,8%	7,3%
Gesamt	4,8%	5,3%	4,4%	8,9%	9,7%	10,3%

Abbildung 20: Frauenanteile nach Sektoren

Quelle: AK Auswertung/Firmenbuch Jänner 2009/2010/2011, eigene Berechnungen

⁷⁸ Vgl. <http://wien.arbeiterkammer.at/bilder/d142/ATXFrauen2011.pdf>; Stand 11.6.2011.

⁷⁹ Vgl. ebenda, Stand 11.6.2011.

Bei insgesamt 200 österreichischen Top-Unternehmen sind nur in 13 sowohl in der Geschäftsführung als auch im Aufsichtsrat Frauen vertreten.⁸⁰

Unternehmen	Geschäftsführung		Aufsichtsrat	
	Verhältnis m : w	Frauen- anteil	Verhältnis m : w	Frauen- anteil
Allianz Elementar Versicherungs-AG	5 : 1	16,7%	10 : 1	9,1%
Baxter AG	5 : 1	16,7%	3 : 2	40,0%
Casinos Austria aG	2 : 1	33,3%	16 : 1	5,9%
dm drogerie markt GmbH	8 : 1	11,1%	5 : 1	16,7%
H & M Hennes und Mauritz GmbH	1 : 1	50,0%	3 : 2	40,0%
Orange Austria Telecommunication GmbH	3 : 1	25,0%	8 : 1	11,1%
Raiffeisenlandesbank Oberösterreich AG	4 : 1	20,0%	24 : 6	20,0%
T-Mobile Austria GmbH	5 : 1	16,7%	5 : 1	16,7%
UniCredit Bank Austria AG	7 : 1	12,5%	15 : 1	6,3%
Verbund AG	2 : 1	33,3%	13 : 2	13,3%
Wiener Städtische Versicherung AG Vienna Insurance Group	3 : 2	40,0%	10 : 2	16,7%
Wiener Stadtwerke Holding AG	2 : 2	50,0%	10 : 2	16,7%
Wolf GmbH	2 : 1	33,3%	5 : 1	16,7%

Abbildung 21: Unternehmen mit Frauen in Geschäftsführung und Aufsichtsrat
Quelle: AK Auswertung/Firmenbuch Jänner 2011, eigene Berechnungen

9.2.3. ExpertInnenmeinungen zur Frauenquote

Laut einer Umfrage der Beraterfirma Ernst & Young erfüllen bereits jetzt 30 % der privaten Unternehmen die geforderte Frauenquote. 80 % der Betriebe halten die Umsetzung dieser Idee jedoch nicht mehr für zeitgemäß; befragt wurden 202 heimische Betriebe. Ein Fünftel befürchtet, dass die unternehmerische Freiheit in Gefahr sei und die ohnehin schon schwierige Personalsuche zusätzlich erschwert würde. Zirka 10 % der Aufsichtsräte der 200 größten heimischen Unternehmen sind Frauen.⁸¹

⁸⁰ Vgl. <http://wien.arbeiterkammer.at/bilder/d142/ATXFrauen2011.pdf>; Stand 11.6.2011.

⁸¹ Vgl. http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/651210/Gleichstellung_Umfrage-zu-Frauenquote?from=suche.extern.google.at; Stand 1.5.2011.

Der Stufenplan der Regierung sieht folgendermaßen aus: 55 Staatsbetriebe, davon sind 44 ganz in staatlicher Hand, sollen einen Anteil von 35 % erreichen. Dieses Ziel soll in zwei Etappen – 25 % bis 2013 und 35 % bis 2018 – erreicht werden. Sanktionen wird es jedoch keine geben.⁸²



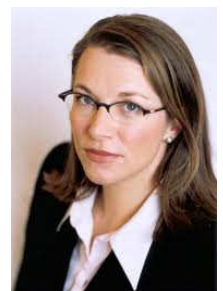
SAP-Konzernpersonalchefin Angelika Dammann erklärt in einem Interview mit der Presse, dass sie nichts von einer Frauenquote halte: „Quoten führen nicht zur Chancengleichheit!“

Die für mehr als 54.000 SAP-Mitarbeiter verantwortliche Personalchefin ergänzt außerdem, dass es bei Einhaltung einer verpflichtenden Quote zu Qualitätsverschlechterungen kommen könne. „Es muss immer die richtige Person, egal ob Mann oder Frau, für die Position gewählt werden – ungeachtet von Geschlecht, Nationalität oder anderen Kriterien, die vielleicht gerade nachgefragt werden.“ Die Mutter eines Sohnes konnte vor allem auf große Unterstützung von zu Hause und von Seiten der Vorgesetzten zurückgreifen.⁸³



Auch die Personalchefin des Siemens-Konzerns Brigitte Ederer spricht sich gegen eine verbindliche Frauenquote aus. Sie wünscht sich zwar mehr weibliche Führungspersönlichkeiten, ist jedoch gegen eine verpflichtende Quote. Sie hält Förderprogramme für Frauen für eine bessere Möglichkeit.⁸⁴

Christine Bortenlänger, Chefin der Börse München, tritt für die Frauenquote ein. Sie selbst habe lange die Quote abgelehnt, weil man nicht nur aufgrund eines Gesetzes einen Topjob erhalten möchte. "Es bewegt sich zu wenig ohne die Quote", sagte die 43-Jährige. Außerdem schätzt sie, dass rund 98 % ihrer geschäftlichen Kontakte Männer seien.⁸⁵



⁸² Vgl. http://diepresse.com/home/politik/innenpolitik/642097/Frauenquote_Oesterreichische-Loesung; Stand 15.5.2011.

⁸³ Vgl. http://diepresse.com/home/karriere/karrierelounge/657965/HR_Quoten-fuehren-nicht-zu-Chancengleichheit?from=suche.extern.google.at; Stand 15.5.2011.

⁸⁴ Vgl. <http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/651821/Ederer-gegen-Frauenquote?from=suche.extern.google.at>; Stand 15.5.2011.

⁸⁵ Vgl. <http://web.de/magazine/beruf/karriere/10745594-boersenchefin-sieht-frauenquote-als-richtigen-weg.html>; Stand 15.5.2011.

10. Schlusswort

*„Wir sind die Heldinnen unsrer eigenen
Geschichte.“
(Mary McCarthy)*

Nach dem Erstellen dieser Arbeit lässt sich zusammenfassend sagen, dass Österreich im Hinblick auf Frauenrechte bereits einen enormen Schritt in die richtige Richtung getan hat, gleichzeitig muss man erwähnen, dass es nach wie vor großen Aufholbedarf in vielen Bereichen gibt. Für die Zukunft wird es vor allem wichtig sein, sich immer wieder in Erinnerung zu rufen, dass Frauen keine Menschen zweiter Wahl sind und sie dieselben Rechte wie Männer besitzen.

Hauptaugenmerk muss darauf gelegt werden, dass bereits Mädchen und Jungen auf typische Rollenbilder aufmerksam gemacht werden und dass sie bewusst dazu erzogen werden, sich aus diesen Klischees zu befreien.

Gleichzeitig darf nicht vergessen werden, dass Frauen in keinem Bereich Opfer sein dürfen. Dennoch werden Sie weiterhin aktiv Initiativen ergreifen müssen, damit dem Gleichbehandlungsgesetz tatsächlich Genüge getan wird.

Vor allem hinsichtlich der Frauenfrage in der Werbung müssen zukünftige Richtlinien auch tatsächlich Beachtung finden. Gerade die Werbung hat ungeahnte Auswirkungen auf die jüngeren Generationen und sorgt dafür, dass viele Menschen immer noch veraltete Rollenbilder im Kopf haben. Es soll bewusst gemacht werden, dass Frauen nicht dazu missbraucht werden dürfen, Produkte anzupreisen. Die Frau hinter dem Produkt muss sichtbar werden, sie muss als solche anerkannt werden.

Im Bezug auf die Stellung der Frau im Berufsleben muss gesagt werden, dass in Österreich – obwohl es durchaus Verbesserungen gegeben hat – großer Wert auf ausreichende Kinderbetreuungsplätze gelegt werden soll. Jungen Menschen muss es möglich gemacht werden, eine Familie zu gründen; die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll zu verwirklichen sein.

Literaturverzeichnis

Buchquellen

De Beauvoir, Simone: Das andere Geschlecht, 6. Auflage, Reinbek bei Hamburg, 2006.

Pimminger, Irene: Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung, Wien 2001.

Giddens, Anthony: Soziologie. 2. Auflage, Cambridge 1994.

Touaillon, Christine: Der deutsche Frauenroman des 18. Jahrhunderts, Faksimile. Druck der Ausgabe Leipzig/Wien 1919, Las Vegas 1979.

Strunk, Guido: Macht? Erfolg? Reich? Glücklich?, Wien 2005.

Hamann Sibylle, Linsinger Eva: Weißbuch Frauen Schwarzbuch Männer, 1. Auflage, Wien 2008.

Förster, Edgar J: Männlichkeit und Macht in der Werbung. In: MEDIENIMPULSE 12/1995, 18-24, 18.

Fuchs-Heinritz, Werner: Lexikon zur Soziologie, 3. Auflage, Opladen, 1994.

Internetquellen

Erklärung der Menschenrechte

<http://www.footprint.at/index.php?id=3167>; Stand 1.4.2011.

<http://www.bankkaufmann.com/c-145-Menschenrechte-Artikel-1-30.html>; Stand 11.6.2011.

Entwicklung der Frauenrechtsbewegung

http://www1.uni-ak.ac.at/gender/wp-content/vortraggal_feminismusschiller.pdf; Stand 1.4.2011.

<http://www.schnitzler-aachen.de/Sammlungen/DDR/Postkarten/Arbeiterfuehrer/minibilder/14.html>; Stand 1.5.2011.

Gender-Gap-Report

<http://diestandard.at/1285200716457/Gender-Gap-Report-Oesterreich-schneidet-bei-Gleichstellung-der-Frauen-maessig-ab>; Stand 15.5.2011.

http://de.wikipedia.org/wiki/Global_Gender_Gap_Report#Kritik; Stand 11.6.2011

<http://www.uni-kl.de/wcms/1077.html>; Stand 1.4.2011.

Frauenpolitik und Gleichstellung

www.goed.at/files/877/Artikel_Gleichbehandlung_versus_Gender-Mainstreaming.pdf; Stand 11.6.2011.

Gender-Mainstreaming

<http://www.gender-mainstreaming.net/RedaktionBMFSFJ/RedaktionGM/Pdf-Anlagen/niedersachsen-informationen-impulse,property=pdf,bereich=gm,rwb=true.pdf>; Stand 1.4.2011.

<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/de/treaties/dat/11997D/htm/11997D.html>; Stand 4.5.2011.

http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/8/6/7/CH0550/CMS1186565440295/gender_mainstreaming_script.pdf; Stand 1.6.2011.

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/gender-statistik/index.html; Stand 29.5.2011.

Gleichbehandlungsgesetz

http://de.wikipedia.org/wiki/Allgemeines_Gleichbehandlungsgesetz; Stand 1.4.2011.

<http://www.frauen.bka.gv.at/site/5570/default.aspx>; Stand 1.4.2011.

http://www.bmvit.gv.at/service/publikationen/innovation/humanpotenzial/downloads/leitfaden_sprachlichegleichstellung.pdf; Stand 11.6.2011.

http://www.uni-graz.at/uedo1www_files_geschlechtergerechtes_formulieren-4.pdf; Stand 11.6.2011.

http://www.bmwf.gv.at/fileadmin/user_upload/ausschreibungen/Geschlechtergerechtes_Formulieren.pdf; Stand. 1.4.2011.

Diskriminierung, Sexismus

<http://www.gendermainstreaming.at/gender-und-diskriminierung/>; Stand 1.4.2011.

<http://www.wien.gv.at/verwaltung/antidiskriminierung/formen.html>; Stand 11.5.2011.

<http://www.sjoe.at/content/frauen/themen/sexism/article/637.html>; Stand 1.4.2011.

diskriminierende, sexistische Werbung

http://www.terre-des-femmes.ch/thema-sexismus/sexistische-werbung/fakten#Wie_erkennen_sexistische_Werbung; Stand 11.6.2011.

<http://www.spiegel.de/politik/ausland/0,1518,576106,00.html>; Stand 15.5.2011.

http://www.mediamanual.at/mediamanual/themen/pdf/werbung/42_Marschik.pdf;
Stand 1.4.2011..

http://www.werberat.or.at/show_4274.aspx; Stand 11.6.2011..

http://diestandard.at/1220459300870/Zitrone-Wenn-ich-mal-gross-bin?sap=2&_pid=10826961; Stand 1.5.2011.

<http://diestandard.at/1259280671496/Zitrone-Stereotypen-spielen>; Stand 1.5.2011.

<http://diestandard.at/1259281779358/Zitrone-Entscheidungstraeger-sind-->; Stand 1.5.2011.

<http://diestandard.at/1259281515032/Zitrone-Vorausgesetzt-sie-haben-nichts-an>;
Stand 1.5.2011.

http://diestandard.at/1301874320660/Zitronen-Wollen-Sie-wirklich-alles-sehen?sap=2&_slideNumber=3&_seite=; Stand 1.5.2011.

http://www.terre-des-femmes.ch/thema-sexismus/sexistische-werbung/fakten#Wie_erkennen_sexistische_Werbung; Stand 1.6.2011.

Werbegesetz

http://www.werberat.or.at/show_4274.aspx; Stand 11.6.2011
=; Stand 1.5.2011.

Frauen und Männer in Österreich

http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/5/1/8/CH0530/CMS1212062864003/dokument_6__frauen_und_maennner_in_oesterreich.pdf; Stand 1.4.2011.

Equal Pay Day

<http://www.equalpayday.at/index.php?id=10>; Stand 1.4.2011.

http://www.equalpayday.at/fileadmin/Dokumente/Vergleich_Anstellungsverhaeltnis.pdf
; Stand 11.6.2011.

Kinderbetreuung in Österreich

<http://www.iv-net.at/b2288m120>; Stand 1.5.2011.

http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=618038&dstid=0&cbtyp=1&titel=Wirtschaft%2Cbegr%C3%BC%C3%9Ft%2CAusbau%2Cder%2CKinderbetreuung;
Stand 11.6.2011.

<http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=42821>; Stand 1.6.2011.

Frauenquote

http://www.wienerborse.at/corporate/pdf/CG%20Kodex%20deutsch_Jan_2010_v4.pdf;
Stand 1.4.2011.

www.frauenquote.at; Stand 1.4.2011.

<http://wien.arbeiterkammer.at/bilder/d142/ATXFrauen2011.pdf>; Stand 15.5.2011.

http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/651210/Gleichstellung_Umfrage-zu-Frauenquote?from=suche.extern.google.at; Stand 1.5.2011.

http://diepresse.com/home/politik/innenpolitik/642097/Frauenquote_Oesterreichische-Loesung; Stand 15.5.2011.

http://diepresse.com/home/karriere/karrierelounge/657965/HR_Quoten-fuehren-nicht-zu-Chancengleichheit?from=suche.extern.google.at; Stand 15.5.2011.

<http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/651821/Ederer-gegen-Frauenquote?from=suche.extern.google.at>; Stand 15.5.2011.

<http://web.de/magazine/beruf/karriere/10745594-boersenchefin-sieht-frauenquote-als-richtigen-weg.html>; Stand 15.5.2011.

Selbstständigkeitserklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit ohne fremde Hilfe selbstständig und nur unter Verwendung der angegebenen Literatur und Hilfsmittel angefertigt habe.

Alle Teile, die wörtlich oder sinngemäß einer Veröffentlichung entstammen, sind als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde noch nicht veröffentlicht oder einer anderen Prüfungsbehörde vorgelegt.

Graz, 04.07.2011

Angelika Leitl